

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007147/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036244/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.279799/2024-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/07/2024

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

ACUCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONCA LTDA, CNPJ n. 51.990.778/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE DOMINGOS OLIVEIRA;

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 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 Indústrias 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/05/2024, passa a ser de R\$ 1.875,35 por mês, R\$62,51 por dia e R\$8,53 por hora.

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

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial será de 4,23 % (quatro vírgula vinte e três por cento) aplicado sobre o piso da categoria e demais salários vigentes em 30 de Abril de 2024, facultando a empregadora descontar adiantamentos e antecipações salariais concedidos por mera liberalidade.

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

Para os empregados admitidos após 1º/05/2024, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário da cláusula quarta, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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, desde que, o empregado admitido tenha as mesmas qualificações profissionais do dispensado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas às hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídas os casos de treinamento na função os cargos de supervisão, chefia e gerência.

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

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membro da CIPA representantes da empregadora, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da empregadora.

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

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O pagamento de salário, férias, 13º salário, participação de metas e resultados, ou qualquer crédito que o empregado tenha perante a empregadora, será depositado em conta bancária aberta pelo empregado, que mediante autorização específica do empregado fornecerá o local desejado.

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

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Incorrerá também na multa prevista acima se a empregadora não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pela empregadora.

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

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

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

Em virtude do curto prazo para recolhimento dos encargos sociais o fechamento dos apontamentos dos empregados para fins de pagamento será da seguinte forma:

a) As horas normais trabalhadas, no período de 01 a 25 são efetivamente aquelas apontadas no mês sendo que as horas do período de 26 a 30 ou 31 de cada mês são pagas mediante a projeção com base no horário de trabalho previsto. Caso haja qualquer divergência será ajustado no mês seguinte.

b) As horas extras e demais adicionais pagas no mês são aquelas apuradas no período do dia 26 do mês anterior até o dia 25 do mês corrente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As partes acordam que os demonstrativos de pagamentos serão fornecidos eletronicamente pela internet, inclusive através do e-mail, WhatsApp ou SMS do empregado, possibilitando a este acessar, visualizar, assinar e imprimir via computador, tablet ou celular/smartfone.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativa à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado aos menores 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** - Não será considerado aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI ou outro órgão autorizado, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI ou outro órgão autorizado, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido da empregadora e por esta ministrado aos seus empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empregadora não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empregadora, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empregadora.

### **Descontos Salariais**

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

A empregadora poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de empregados e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS INDIVIDUAIS**

Considerando que o art. 578 da CLT estabelece como devidas as contribuições aos sindicatos pelos participantes das categorias profissionais, desde que observados os requisitos do art. 579 da CLT, e, nos termos do artigo 611-A caput da CLT, acordam as Partes que as contribuições associativas mensais prevista em cláusula específica e as contribuições confederativa e assistencial previstas também em cláusula específica deste Acordo Coletivo de Trabalho – uma vez autorizadas prévia, voluntária, individual e expressamente pelo empregado, poderão ser descontadas em folha de pagamento e repassadas à Entidade Sindical, prevalecendo essa cláusula sobre o disposto no art. 582, CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As vias originais das autorizações individuais dadas pelos empregados que autorizaram ou venham a autorizar os descontos deverão ser entregues a empregadora para a efetivação do desconto.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação ao valor da hora normal, calculada sobre o salário do empregado, nele não inclusa outra parcela de qualquer natureza.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** -As horas trabalhadas em domingos, feriados e dias já compensados, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração do repouso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As horas extras habituais serão integradas no valor da remuneração, para efeito de pagamento das férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso - prévio e depósito do FGTS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente há quatro horas extraordinário, bem como o intervalo legal de 11(onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo ponto eletrônico das horas normais.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

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) de acréscimo em relação à hora diurna, calculada sobre o salário do empregado, nele não inclusa outra parcela de qualquer natureza, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, não havendo que se falar no pagamento do adicional em caso de prorrogação da jornada, pois pactuado em compensação, um adicional superior ao previsto em lei.

## **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados que receberem o adicional, terão os percentuais calculados sobre o piso salarial constante na cláusula específica do presente acordo.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO “ IN ITINERE**

Nos termos do artigo 58 § 2º da C.L.T., como redação na lei nº 13.467/2017, “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”, portanto as horas in itinere não serão devidas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empregadora por mera liberalidade e comodidade dos empregados fornecerá transporte de forma gratuita, não computando para qualquer efeito o tempo gasto na jornada de trabalho.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MATERIAL ESCOLAR**

A empregadora poderá promover, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar pelo sistema FENEME ou através de sistema equivalente.

**PARÁGRAFO UNICO** - O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis já praticadas pela empregadora.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empregadora 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 empregadora e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Se a empregadora mantiver convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de uso para seus dependentes;

Os dependentes que se retirarem dos planos contratados e queiram reingressar nos planos, deverão se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que ingressar nos planos contratados pela empregadora, que se afastar ou se encontrar afastado por qualquer motivo, para sua permanência no plano, deverá arcar com a sua participação nos custos, reembolsando a empresa mensalmente. Caso não o faça perderá o direito de manutenção no plano. Uma vez perdido o direito de permanência no plano por falta de pagamento não será permitido seu reingresso até que reembolse a empresa de todo o saldo devedor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio - doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empregadora se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do empregado, em ambos os casos o empregado deve cumprir o descrito no parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso-prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha ocorrido durante o período de internação hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa, devendo o empregado arcar com a sua parcela do valor do plano de saúde no período acima citado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empregadora fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados que possuam assistências médicas ou hospitalares, próprias ou contratadas, poderão encaminhar ao setor competente da empregadora as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

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

A empregadora procurará 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEM. DO AUXÍLIO DOENÇA, ACID. DE TRAB, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALARIO**

A empregadora complementar, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos vigentes e atualizados dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empregadora pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empregadora complementar 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 QUINTO** - Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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, ficando o empregado obrigado a apresentar o comprovante do valor recebido a título de benefícios previdenciário. Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a empregadora deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os dos demais salários dos demais empregados, se a empregadora mantiver convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empregadora 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** - Caso a empregadora mantenha plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementar saúde ou Assemelhados estará isenta do cumprimento desta cláusula. Se no seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empregadora garantirá uma Cesta Básica e mais uma Assistência Funeral Familiar, que serão pagos em única vez, pela seguradora ao dependente legal do empregado falecido, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, contra apresentação do atestado do óbito e demais documentos que venham a ser exigidos pela Cia Seguradora.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empregadora, através de convênios - creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria Mtb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverá ser adotada pela empregadora, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empregadora é 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, ou concederá as mesmas e por opção destas, alternativamente, em creches conveniadas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 piso salarial previsto neste acordo, vigentes no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existente na empregadora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 16 (dezesesseis) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**- Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso se a empregadora já mantiver ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como se já adotar ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos as estas cláusulas 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 SÉTIMA - PROMOÇÕES E PROCESSOS SELETIVOS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos casos de abertura de processos seletivos, a empregadora 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.

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No setor produtivo, somente será utilizado mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de empregados de caráter regular e permanentes ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6019 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 a gestante.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ao empregado temporário aplica-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prática - operacional, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, executando-se funções técnicas.

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

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

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

A empregadora obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) física ou digital o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando 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.

### **Desligamento/Demissão**

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

1 - Inicialmente, demitindo só os empregados que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

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

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 empregados, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 empregado, ressalvados os casos em que a empregadora comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou não comparecimento do empregado.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empregadora e o primeiro dia de trabalho em caso de afastamento por qualquer motivo.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados terão direito ao tempo de "aviso prévio" na hipótese de dispensa sem justa causa ou obrigação de cumprimento do período de "aviso prévio" na hipótese de pedido de demissão, de acordo com o tempo de serviço na mesma empresa, sendo que o tempo de aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescido de 03 (três) dias em ambas as hipóteses, a cada período de 12 (doze) meses completos, a contar da data de admissão ficando ainda claro que os acréscimos previstos terão período máximo de mais 60 (sessenta) dias.

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito a empregadora, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado o direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período 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** - Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na empregadora, será paga 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.

### **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

### **Outros grupos específicos**

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

A Empresa e o Sindicato definiram que os cargos que se enquadram como funções de confiança, de acordo com o artigo 611-A, inciso V da CLT., são os seguintes:

Advogado – Sr., Analista Logística de Transporte, Assistente Indl. Produção, Assistente Tec. Indl. Serv. Terc., Coordenador Administrativo, Coordenador Contab./Controler, Coordenador de Compras, Coordenador Financeiro, Coordenador de Controladoria, Coordenador de Vendas, Coordenador Industrial, Coordenador Manutenção, Coordenador Recursos Humanos, Encarregado de Projetos e Cons. Patrimonial, Encarregado de Armazém de Açúcar, Encarregado Jurídico Trabalhista, Encarregado Manut. Moendas, Encarregado de Turno Industrial, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Seg. do Trabalho, Especialista Bioenergia, Especialista Contábil, Especialista Fiscal, Especialista Planej e Contr. Agric., Gerente Contábil, Gerente Financeiro, Gerente Originação Matéria Prima, Gerente Tributário, Gerente TI, Gerente de Planej e Contr. Agric., Nutricionista, Piloto de Avião, Superv. Adm. de Pessoal, Superv. Comum. e Resp. Social, Superv. Conserv. Patrim., Supervisor Contábil, Superv. Contas a Pagar, Superv. Contr. Agric. Faturam., Supervisor Contratos Áreas Agric., Superv. CQMP Agrícola, Superv. Custos Orçamento, Superv. Exped. e Faturamento, Superv. Fabrica Etanol, Superv. Ger. Distrib. Vapor, Superv. Instrum. e Automação, Superv. Laboratório PCTS, Superv. Manut. Elétrica Ind., Superv. Manut. Mec. Ind., Superv. Qualidade Industrial, Superv. Sistemas, Superv. Suprimentos, Superv. Turno Industria, Supervisor Prod. Industrial.

**Parágrafo Único** - As partes acordam que durante a vigência deste acordo, novos cargos poderão ser adicionados a esta cláusula.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 60 (sessenta) dias.

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

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

##### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS**

Considerando o permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018, com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, as partes acordam que a empresa fica autorizada a proceder com a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, inclusive os sensíveis, para fins de concessão de benefícios, gratificações, incentivos e demais obrigações acessórias, conforme exigências das legislações específicas para cada situação.

## **Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 km, a empregadora analisará a situação de cada empregado que não possa acompanhá-lo, por residir em local cuja distância seja superior a 30 km do novo estabelecimento.

## **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empregadora nos termos da lei do PAT fornecerá alimentação aos seus trabalhadores, podendo descontar até 20% do custo da refeição.

Caso a empregadora ofereça transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empregadora fornecerá, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

## **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

Caso a empregadora adote processos de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário, e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirem melhor qualificação

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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

## **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 ÚNICO** - 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 empregadora, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até cinco (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 empregados ou respectiva Federação para os empregados inorganizados, sob pena de nulidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar a empregadora do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 30 (trinta) 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 público federais, estaduais ou municipais de saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empregadora proporcionará 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá 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 partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos empregados, sob pena de nulidade.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos empregados, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

**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 presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que esteve

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviços 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 cinco (cinco) anos de serviço na empregadora 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 empregadora 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** - Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à empregadora, 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 TERCEIRO** - Esta cláusula não se aplica se a empregadora possuir planos mais favoráveis.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregado para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de 30 dias a contar do desligamento, mediante apresentação do documento oficial concedido pela Previdência Social (INSS).

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

A empregadora fornecerá ao empregado que apresentar deficiência de leitura de impressão digital ( Biometria) por qualquer motivo, mediante recibo, crachá de para identificação perante a empregadora, podendo ainda, adotar o sistema de reconhecimento facial.

A posse e utilização do crachá é obrigatória, pessoal e intransferível a qualquer pessoa, devendo o empregado utilizar para acesso aos meios de transporte, acesso ao restaurante, registros dos horários de trabalho, e sempre que for exigido pela empregadora, e a não apresentação, será passível de aplicação das penalidades previstas em leis.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

Em caso de ocorrer aposentadoria especial, o empregado será o único responsável por comunicar formalmente a empresa, seja o benefício concedido pela Previdência Social ou através de decisão judicial.

### **Outras normas de pessoal**

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

A empregadora deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b) Máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empregadora observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
  - 15 dias, em se tratando de empregados; e
  - 15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos;
  - 30 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empregadora.
- d) Entrega do PPP - Perfil Profissiografico Previdenciário, será no ato da homologação para empregados desligados ou 30 dias úteis, para empregados ativos ou desligados há mais de um ano.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 acordados, entre o sindicato e administração da empregadora.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS**

As partes estabelecem que além do formato tradicional de assinatura manuscrita, a EMPREGADORA poderá adotar o método privado de assinatura eletrônica de documentos trabalhistas, reconhecendo como válido, hábil, objetivando garantir nos atos a integridade, confidencialidade, tendo validade para qualquer forma de comprovação, ainda que não utilizem de certificado digital emitido no padrão ICP-Brasil.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRABALHO**

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

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

Poderão ser adotado os seguintes horários:

- a) 07:00 às 15:20 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- b) 07:00 às 16:00 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- c) 16:00 às 00:15 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- d) 00:15 às 07:00 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- e) 07:00 às 17:00 horas de segunda-feira a quinta-feira e 07:00 às 16:00 horas na sexta-feira.
- f) Outros horários poderão ser firmadas diretamente com o empregado.

Os horários de trabalho são em regime de turno fixo, não configurando turno de revezamento.

No regime de 6 x 1 o empregado poderá trabalhar nos 04 (quatro) primeiros dias no mesmo horário, sendo o 05 (quinto) e 06 (sexto) dia diferenciados.

Em qualquer hipótese não estará configurado turno de revezamento.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA POR MOTIVO DE FORÇA**

## **MAIOR**

Em caso de necessidade imperiosa, motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas excedentes à jornada normal de trabalho serão pagas com os adicionais de horas extras previstos neste ACT

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR - COVID 19 / OUTRAS**

Fica estabelecido entre as partes que em caso de ocorrer uma nova onda de contágio do COVID-19 e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, durante o período da vigência deste acordo coletivo, o fato será considerado motivo de força maior, conforme previsto no artigo 501 da CLT, poderão ocorrer alterações nas jornadas de trabalho, sempre objetivando preservar a saúde dos empregados, bem como a continuidade das atividades da empresa.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus EMPREGADOS, alterar o horário de entrada e/ou saída, bem como o horário do intervalo intrajornada do trabalhador.

**Parágrafo Segundo** - Considerando a condição excepcional prevista no caput, a EMPREGADORA poderá adotar prorrogação a jornada de trabalho do EMPREGADO, em até no máximo de 12 horas, sempre que ocorrerem afastamentos por COVID-19 e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, que causem impactos nas atividades dos setores.

### **Compensação de Jornada**

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

A empregadora poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empregadora 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Nos termos do artigo 59, § 2º E 3º da CLT fica estabelecido que horas extras realizadas serão passíveis da aplicação do Banco de Horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Banco de Horas será de 01(um) ano, no mesmo período de vigência deste acordo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nos casos dos empregados admitidos e desligados durante a vigência do acordo, o Banco de Horas será apurado proporcional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para fins de compensação, uma vez que será objeto de gozo de folga e não pagamento, a não ser nas exceções adiante previstas, será considerado apenas horas efetivamente trabalhadas, SEM QUALQUER ACRÉSCIMO, compensando em iguais montantes, ou seja, para cada 01 (uma) hora trabalhada, 01 (uma) hora de descanso.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Será objeto do Banco de Horas todas as horas trabalhadas em regime de prorrogação ou antecipação de jornada devidamente contratados que serão computadas no Banco de Horas a crédito do EMPREGADO, exceto as horas realizadas em dias de domingos, feriados e dias já compensados, que serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), e pagas dentro do próprio mês, as demais.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Todas as horas de ausências que, comunicadas previamente pelo EMPREGADO, for aceito pelo EMPREGADOR, e as horas de ausências que a critério do EMPREGADOR forem liberadas, serão computadas a Débito do EMPREGADO.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As horas trabalhadas e não compensadas no período de vigência do presente acordo, serão pagas como horas extras, nos mesmos percentuais que foram originadas, calculadas sobre o salário nominal do empregado. Idêntico procedimento será adotado em caso de desligamento do empregado.

**PARÁGRAFO SETIMO** - De comum acordo, o saldo remanescente final do período de vigência deste acordo quer seja CREDOR ou DEVEDOR poderá ser transferido para o período subsequente, em acordo firmado entre o SINDICATO E O EMPREGADOR, por ocasião do término do decurso do período de vigência do presente acordo.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Empresa e Sindicatos acordam que poderão reduzir o tempo de gozo do intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos, sem necessidade de qualquer outra autorização, conforme disposto no inciso III do art. 611-A da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 da remuneração da hora normal do trabalho.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Acordam Empresa e sindicatos que para a implantação da redução do intervalo intrajornada previsto no caput desta clausula, será necessário submeter à vontade dos empregados por meio de assembleia especifica e havendo aprovação da maioria, a Empresa e Sindicatos acordarão por meio de aditivo de acordo coletivo.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As partes acordam que havendo necessidade de ajustes nas escalas ou jornadas de trabalho, a empregadora poderá conceder intervalo superior a 2 horas para refeição, conforme disposto no inciso III do art. 611-A da CLT.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR' S)**

Para os empregados que recebem 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 enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados, todos pagos na rubrica Descanso Semanal Remunerado,

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA**

O controle de jornada será efetuado por biometria ou reconhecimento facial, exceto para os empregados que não tenham esta condição, que neste caso poderá ser pelo crachá de identificação, devendo o empregado utilizar na marcação do ponto eletrônico no início da jornada, nos intervalos de refeições, quando estiver previsto na escala de trabalho e término da jornada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos termos do art. 74 § 2º da CLT com a portaria 3626/91, artigo 13 do Ministério do Trabalho, fica o empregado dispensado de marcar o intervalo para repouso e refeição, havendo a pré-assinalação do período de repouso por parte da empregadora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As marcações devem ser efetuadas pelo próprio empregado, vedado qualquer marcação por terceiros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregado que deixar de marcar sua jornada de trabalho, deverá justificar a empregadora no prazo de 02 (dois) dias após, sob pena de ser considerado falta inclusive passível das penalidades permitidas em lei.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O espelho do cartão de ponto será fornecido ao empregado eletronicamente pela internet inclusive através do e-mail, WhatsApp ou SMS, fornecidos pelo empregado, possibilitando a este acessar, visualizar, imprimir via computador, tablet ou celular/smartfone, para conferência, que deverá conferir a jornada anotada, devendo assinar de forma física, eletrônica ou digital e devolver a empregadora. Na

devolução do espelho do cartão de ponto, o empregado comunicará eventual divergência nos horários marcados, para os devidas correções, sob pena de serem considerados corretos os horários ali marcados.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada em qualquer modalidade, inclusive via coletor de dados, ficando também acordado a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

**PARÁGRAFO SEXTO:** Na quebra de qualquer um dos equipamentos utilizados para a coleta de dados poderá ser feita anotação em cartão de ponto manual.

### **Faltas**

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

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

- a) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmãos ou irmãs;
- b) Até 03 (três) dias consecutivo, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) Até 03 (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 filhos, dependentes 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 empregadora;
- f) Um dia útil, para alistamento militar;
- g) No período de tempo em que estiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- h) Caso a empregadora não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de  $\frac{1}{2}$  (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- i) Por cinco dias consecutivos, quando do nascimento de filho (a), contados sempre a partir da data do nascimento da criança e gozados dentro das duas primeiras semanas do fato, no máximo;
- j) Até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade em caso de filho excepcional;
- k) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- l) A empregadora se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

- m) 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;
- n) O tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas ou exames complementares, durante o período da gravidez, sendo necessária a comprovação documental, no primeiro dia de retorno ao trabalho;
- o) Um dia por ano, para acompanhar o filho (a) de até 6 (seis) anos em consulta médica, sendo necessária a comprovação documental, no primeiro dia de retorno ao trabalho;
- p) Até 3 (três), a cada 12 (doze) meses, em caso de realização de exames preventivos de câncer, com a devida comprovação documental.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE TRABALHO**

Empregadora e empregado poderão celebrar contrato de trabalho nas seguintes escalas:

ESCALA DE 5 X 1, ou seja, o empregado trabalhará cinco dias e terá o descanso no sexto dia.

ESCALA DE 6 X 1, ou seja, o empregado trabalhará cinco dias e terá o descanso no sexto dia, que poderá ser na sexta-feira, sábado ou domingo.

ESCALA DE 12 X 36, conforme previsto no artigo 59-A da CLT., ou seja, o empregado trabalhará 12 horas de trabalho ininterruptas, seguidas de 36 horas de descanso ininterruptas, não sendo computadas nas 12 horas trabalhadas, os intervalos intrajornadas concedidas.

Durante a vigência do presente acordo, outras escalas poderão ser firmadas com o empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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, previamente ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

**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:

I- A EMPREGADORA poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou;

II- Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da EMPREGADORA.

**Parágrafo Quarto** - O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de software, ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo a disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Quinto** - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto, home office ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

**Parágrafo Sexto** - Exceto para o teletrabalho quando realizado por produção ou tarefa e o trabalho em HOME OFFICE, deverão ser implantadas formas de controles dos horários, como por exemplos, papeletas externas, aplicativos ou programas, para fins das apurações das jornadas de trabalho.

**Parágrafo Sétimo** - Durante a realização das atividades, o empregado deverá cumprir rigorosamente as orientações da empresa, em relação a segurança e medicina no trabalho, a fim de se evitar acidente e ou doenças relacionadas ao trabalho, sob pena de sofrer as punições previstas na legislação vigente.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, será sempre no primeiro dia útil da semana, não podendo 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, de forma eletrônica pela internet, inclusive através de e-mail, WhatsApp ou SMS, 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 a empregadora poderá, após comunicar o Sindicato dos Empregados, conceder férias coletivas, inclusive com 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, desde que não coincidam com DSR (Descanso Semanal Remunerado).

**PARÁGRAFO OITAVO** - Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empregadora, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

**PARÁGRAFO NONO** - Mediante a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**PARÁGRAFO DECIMO** - Quando ocorrer conversão em abono pecuniário o valor do respectivo abono será pago em sua totalidade juntamente com os valores pagos no primeiro período de gozo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO OU SUSPENSÃO - COVID 19 / OUTRAS**

As partes estabelecem que em caso de ocorrer uma nova onda de contágio do COVID-19 e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, o fato será considerado motivo de força maior, conforme previsto no artigo 501 da CLT, a EMPREGADORA poderá antecipar as férias e informará ao EMPREGADO sobre a decisão com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo EMPREGADO.

**Parágrafo Primeiro** - As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

**Parágrafo Segundo** - Poderão ser concedidas por ato da EMPREGADORA, mesmo que o EMPREGADO ainda não tenha direito adquirido, ou seja, o período aquisitivo não esteja totalmente completo.

**Parágrafo Terceiro** - As férias concedidas nas condições deste acordo, deverão ser quitadas no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente, não se aplicando o disposto no artigo 145 da CLT.

**Parágrafo Quarto** - O adicional de um terço relativo a férias poderá ser quitado após a sua concessão, a critério da empregadora, até a data em que é devida a gratificação natalina, prevista no artigo 1º da lei nº 4.749, de 12/08/1965.

**Parágrafo Quinto** - O eventual requerimento por parte do EMPREGADO de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, estará sujeito à concordância da EMPREGADORA, aplicável o mesmo prazo a que se refere o caput.

**Parágrafo Sexto** - Adicionalmente, EMPREGADO e EMPREGADORA poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

**Parágrafo Sétimo** - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (covid-19) e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

**Parágrafo Oitavo** - Na hipótese de dispensa do EMPREGADO, a EMPREGADORA pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não quitados relativos às férias.

**Parágrafo Nono** - As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

**Parágrafo Décimo** - A EMPREGADORA poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao EMPREGADO, por escrito, impresso ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS - CONCESSÃO - COVID - 19 / OUTRAS ENDEMIAS OU PANDEMIAS**

As partes estabelecem que em caso de ocorrer uma nova onda de contágio do COVID-19 e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, o fato será considerado motivo de força maior, conforme previsto no artigo 501 da CLT, a EMPREGADORA poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de EMPREGADOS afetados, por escrito, impresso ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**Parágrafo Único** - Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Remuneração de Férias**

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

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

**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 Remunerada**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AGUA POTAVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, as análises bacteriológicas, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empregadora

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - EPI, UNIFORME E ABSORVENTE HIGIÊNICOS**

Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empregadora, 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 empregadora e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria - Mtb-3.214/78.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade de 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 (NR26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empregadora 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 pela empregadora.

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

Quando a empregadora 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 empregadora deverá fornecê-los gratuitamente.

Caso a empregadora se utilize mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermeiras ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na célula eleitoral constará o nome, e o setor do empregado inscrito bem como o seu apelido, desde que identificado pelo próprio empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No prazo de 15 dias após a realização das eleições será o Sindicato dos Empregados comunicado do resultado, indicando-se os efetivos e os suplentes.

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

**PARÁGRAFO QUINTO** - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as

CIPAs e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

## **RECOMENDAÇÕES - SIPAT**

### **1) DIA DO MEIO AMBIENTE**

Recomenda-se à empregadora, que na medida das suas possibilidades, procure promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

### **2) AIDS**

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

## **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empregadora adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados.

**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 TECEIRO** - 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 em Medicina do Trabalho da empregadora imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

## **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os empregados que atuem em área e produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito observados os preceitos da ética médica.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empregadora reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84 com a seguinte ordem preferênci

- a) Médico da empresa ou de convênio mantido pela empresa;
- b) Médico do SUS;
- c) Médico do serviço de saúde federal, estadual ou municipal;
- d) Médico do sindicato do empregado;
- e) Médico da escolha do empregado quando não houver outro médico nas condições antes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso a empregadora possua serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerá 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 SEGUNDO** - Para validade dos atestados médicos ou odontológicos o documento deverá conter o período de afastamento do empregado, o diagnóstico e o CID, assinatura do médico ou dentista, com carimbo de identificação do nome do profissional e sua inscrição no conselho de classe.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** O atestado médico deve ser enviado diretamente ao Ambulatório Medico da Empregadora, através do e-mail ou aplicativo disponibilizado pela empregadora, no máximo até o dia seguinte do fato ou inicio do afastamento e nos casos de afastamento com período igual ou superior à 3 dias, deverá o empregado, passar pelo médico do trabalho da empresa, no primeiro dia útil imediato ou na sexta-feira, caso o atestado tenha o encerramento no sábado ou domingo sob pena de não ser aceito pela empregadora.

**PARAGRAFO QUARTO:** O empregado não poderá descartar o atestado médico original por um prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de sua emissão, pois, poderá ser chamado a apresentá-lo no Ambulatório Médico ou mesmo para o caso de o documento ser apresentado na perícia médica junto ao INSS.

**PARAGRAFO QUINTO:** Os casos de exceções, serão tratados pela equipe de medicina e segurança do trabalho, juntamente com a administração de recursos humanos.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empregadora não utilizará 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.

A empregadora deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empregadora se obriga a manter serviços de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Se a empregadora não mantiver convênio com o INSS, a este fica obrigada 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, a empregadora arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica ressalvado condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**



Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados aos números máximo de 3 (três) por empregadora, permanecerem afastados da empregadora, exercendo atividades sindicais, comunicadas com antecedência mínima de 01 dia útil por e-mail 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 comutatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **Contribuições Sindicais**

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

Acordam as partes que a empresa fica autorizada a descontar as contribuições associativas mensais em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados que autorizaram prévia, individual, voluntária e expressamente no valor de R\$ 8,92 (oito reais e noventa e dois centavos).

Caso a empregadora deixe de recolher aos Sindicatos dos Empregados, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Empregados ou na agência bancária em que estes tenham conta.

A empregadora fornecerá, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, à respectiva entidade sindical dos empregados, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUICAO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA.**

Acordam as partes que a empresa fica autorizada a descontar as contribuições confederativa e assistencial em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados que autorizaram prévia, individual, voluntária e expressamente.

A contribuição confederativa será no valor de R\$ 12,48 (doze reais e quarenta e oito centavos).

A contribuição assistencial será descontada do salário nominal de 30 de abril de cada empregado a favor da respectiva entidade sindical a serem efetuados em:

a) 3,44% sobre o salário de abril de 2024 com teto de R\$ 181,02 com recolhimento em 15 de junho de 2024 e;

b) 3,44% sobre o salário de abril de 2024, com um teto de R\$ 181,02 com recolhimento em 31 de outubro de 2024.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

**A empregadora recolherá ao Sindicato e à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, a título de taxa negocial, a importância de:**

**a) R\$ 62,33 por empregado do seu quadro no mês de Abril de 2024, sendo que R\$ 44,70 será destinado ao Sindicato e R\$ 17,63 à Federação cujos valores serão pagos em 15 de junho de 2024 e**

**b) R\$ 62,33 por empregado do seu quadro no mês de Abril de 2024, sendo que R\$ 44,70 será destinado ao Sindicato e R\$ 17,63 à Federação cujos valores serão pagos em 31 de Outubro de 2024.**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

As rescisões contratuais serão homologadas pelos sindicatos para os empregados com mais de 01 ano de serviço na empresa.

As verbas expressamente consignadas no termo de rescisão de contrato de trabalho homologadas pelo sindicato terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

Em caso de divergência ou dúvidas com relação as verbas consignadas no TRCT os sindicatos poderão opor ressalvas.

As homologações realizadas nos sindicatos não implicarão em nenhum custo para a empresa

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes estabelecem que em caso de ocorrer uma nova onda de contágio do COVID-19 e outros tipos de doenças endêmicas ou pandêmicas, poderá ser dispensado o cumprimento desta cláusula, a fim de se evitar a exposição das pessoas ao risco do contágio.

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

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

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

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - GARANTIA DE ENQUADRAMENTO SINDICAL**

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 empregadora e a respectiva entidade sindical signatária do presente acordo.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

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

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

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO**

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

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

}

JOSE DOMINGOS OLIVEIRA

Procurador  
ACUCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONCA LTDA

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 - 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>.