

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP009511/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/09/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032980/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.202295/2025-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/07/2025

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

USINA ALTA MOGIANA S/A-ACUCAR E ALCOOL, CNPJ n. 53.009.825/0001-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). VERA LUCIA MARTINS GUEDES;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial de categoria, a partir de 1º/05/2025, passa a ser de R\$ 1.943,93 (um mil, novecentos e quarenta e três reais e noventa e três centavos) por mês; R\$ 64,80 por dia e R\$ 8,8361 por hora.

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

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

Por força do acordo coletivo ora firmado, os demais salários vigentes em 30 de abril de 2025 serão corrigidos com o percentual único e negociado de 6% (seis pontos percentuais), ficando quitados os direitos decorrentes dos artigos 10 e 13, § 2º, da Lei n. 10.192 de 14 de fevereiro de 2.001 e de toda a legislação em vigor.

O vale alimentação e o vale refeição serão reajustados no importe de 6% (seis pontos percentuais).

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

Para os empregados admitidos após a data base, será garantido o piso da categoria. Para os empregados admitidos em função com paradigma, será observado o disposto no artigo 461 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS**

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL E CRÉDITO CONSIGNADO**

**Parágrafo Primeiro:** A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados no mês correspondente, o qual será disponibilizado a partir do dia 20 de cada mês, sendo concedido ao empregado recém-contratado no mês seguinte àquele da contratação.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que, no caso de adesão do empregado a contrato de Crédito do Trabalhador que implique comprometimento significativo de sua remuneração mensal, a empresa estará autorizada a realizar o devido provisionamento do valor correspondente ao desconto do consignado, de modo a garantir o cumprimento das obrigações legais e aquelas decorrentes do contrato de trabalho e convencionadas em norma coletiva.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão desse provisionamento, fica desde já pactuado que poderá ocorrer a inviabilidade do pagamento integral do adiantamento salarial (comumente realizado todo dia 20), hipótese em que o valor do adiantamento poderá ser parcial ou, conforme o caso, não realizado, sempre observado o limite legal de desconto salarial vigente.

**Parágrafo Quarto:** Fica também pactuado que no pagamento das férias haverá o provisionamento respeitando a margem consignável de 35%, nos termos da portaria MTE 435/2025.

**Parágrafo Quinto:** A adesão ao crédito consignado pelo empregado implica ciência e concordância com os efeitos ora previstos nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA OITAVA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

A folha de pagamento da empresa será apurada no período do dia 26 de um mês a 25 do mês seguinte, sendo o pagamento efetuado todo 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE/CRÉDITO BANCÁRIO**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições para que os créditos estejam disponíveis aos empregados na data do seu efetivo pagamento.

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

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

**Parágrafo primeiro – Caso a empresa opte por emitir eletronicamente os recibos de pagamento e os espelhos de ponto, seja por meio de rede bancária ou outra plataforma eletrônica, deverá cumprir integralmente esta cláusula. Nesse cenário, não será necessário que os empregados assinem os recibos de pagamento ou os registros de jornada, uma vez que os relógios de ponto garantem a segurança dessas informações. Adicionalmente, a empresa deverá fornecer a segunda via do holerite aos empregados que solicitarem.**

**Parágrafo segundo - As Partes reconhecem e declaram a validade plena da assinatura eletrônica e digital, adotando-as de imediato como método de ciência, compromisso e**

**concordância do empregado para o empregador nos documentos decorrentes da relação de emprego, sendo consideradas válidas as referidas assinaturas.**

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

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

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos e feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

A) Será assegurado aos menores aprendizes, ao longo de todo o período de vigência do contrato de aprendizagem, o salário-mínimo por hora, conforme estabelece o artigo 428 da CLT.

B) Não será considerado aprendiz o que exercer função para a qual os Serviços Nacionais de Aprendizagem, o CIEE e instituições de educação profissional e tecnológica não mantenham curso específico de aprendizagem.

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI e pelo CIEE, aqueles por eles estruturados e devidamente autorizados, que sejam ministrados por estas instituições aos aprendizes da empresa.

D) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do sindicato.

E) A empresa com o intuito de garantir o integral cumprimento da cota de aprendizagem, observará, no que couber, os ditames do §2º, do artigo 52, do mesmo Decreto n. 11.061/2022, no sentido de que somente as funções que demandem formação profissional deverão ser incluídas na base de cálculo.

F) A jornada de trabalho dos aprendizes seguirá o limite legal de 6 ou 8 horas diárias, dependendo do nível de escolaridade do aprendiz. Com o objetivo de aprimorar a qualidade da

formação, a empresa poderá, por questões logísticas, destinar alguns dias da semana para a formação teórica profissional e os demais dias para a formação prática.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição, o empregado substituto, após 90 dias consecutivos no exercício da função, desde que assumidas todas as responsabilidades inerentes ao cargo, passará a fazer jus ao salário do substituído.

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

Ficam excluídos os casos de capacitação em processo seletivo interno, visando a promoção para quaisquer cargos, em especial os cargos de gestão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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

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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, mesmo em cargos e funções diferentes.

### **Descontos Salariais**

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

Nos termos da Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho e do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica expressamente autorizada a realização de descontos legais sobre os salários dos empregados, dos seguintes eventos ou benefícios quando de suas ocorrências: refeição, convênios (plano de saúde, consultas médicas e odontológicas, exames laboratoriais, fator moderador do plano de saúde, dentre outros), seguro de vida, multas de trânsito, extravio de ferramentas, uniforme extra, empréstimo pessoal, previdência privada e adiantamentos /

despesas de viagem que não forem acertadas no financeiro, dentro do prazo de 07 dias a contar de sua retirada.

**Parágrafo primeiro** - Os pagamentos e/ou descontos acima citados serão concedidos ou realizados nos termos do “caput” e § 1º do art. 462 da CLT, observando as condições específicas estabelecidas para cada caso em acordo coletivo ou individual, sem implicar em integração salarial (art. 458 da CLT).

**Parágrafo Segundo** - Em casos de afastamento, o empregado ficará responsável pelo pagamento direto de sua parcela mensal dos benefícios mantidos ou utilizados por si próprio e/ou seus dependentes, através de cobrança bancária (boleto), ou diretamente na sede da Gestão de benefícios, sob pena de suspensão ou exclusão do plano de benefícios caso ocorra o atraso por mais de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores devidos pelo empregado em decorrência das parcelas vencidas em que não houve o pagamento direto, após tal período serão lançados em conta contábil a título de “saldo devedor”, ficando a Empregadora autorizada a pleitear a restituição destes valores e efetuar o desconto deste saldo em folha de pagamento na ocasião do retorno do empregado às suas atividades ou do pagamento de verbas rescisórias após o encerramento do contrato de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A) A empresa poderá adotar programa interno de formação e capacitação profissional, destinado à formação de empregados lotados nos mais diversos cargos e eixo de carreira que se habilitarem ao Programa. O Programa será divulgado à empresa em geral e contará com pré-requisitos mínimos que deverão ser cumpridos pelos candidatos e a efetivação no novo cargo dependerá do desempenho e aptidão comprovados, formalmente, durante o período de capacitação, não comportando, ainda, no período, o recebimento de salários ou demais vantagens do cargo almejado. O período de treinamento não será superior a doze meses.

B) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa, sempre que possível, dará preferência ao recrutamento interno.

C) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrada em ficha de atualização de CTPS, e correspondente à nova função e cargo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE ABONO POR FORÇA DO ACORDO COLETIVO**

Somado ao reajuste salarial de 6% (seis por cento), concedido pela empresa, superior ao INPC do período, fica pactuado que, como resultado de intensas negociações coletivas e das

reivindicações apresentadas pelo sindicato da categoria, a empresa efetuará o pagamento de um abono de natureza indenizatória, no valor correspondente a 100 (cem) horas, calculadas com base no salário-hora individual de cada trabalhador, no dia 10 de junho de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Terão direito ao referido abono todos os empregados que se encontrarem com contrato de trabalho ativo na data prevista para o efetivo pagamento, dia 10 de junho de 2025.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após o dia 10 de junho de 2025, não farão jus ao abono.

**Parágrafo Terceiro:** Também não farão jus ao abono, os empregados com contrato de trabalho suspenso, com fundamento no artigo 476, da CLT;

**Parágrafo Quarto:** O abono negociado possui caráter excepcional e ocasional, sendo fruto exclusivo da presente negociação coletiva. Portanto, não gera direito adquirido nem expectativa de renovação em negociações futuras, tampouco configura qualquer tipo de habitualidade.

**Parágrafo Quinto:** Tendo natureza indenizatória, como bonificação ocasional, o valor pago não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais ou contratuais e não integrará a base de cálculo de encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nos termos do §2º do artigo 457 da CLT.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

A) As horas extraordinárias prestadas que poderão ser habituais, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal (prevista na cláusula 3).

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado ou feriado, serão acrescidas de 100%, portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1- Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

2- Horas trabalhadas acrescidas do adicional de 100%.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra;

D) As horas extras efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo controle de jornada das horas normais, exceto no caso de apontamento de jornada externa, que se dará em documento próprio, em apartado.

E) A remuneração variável como é o caso do prêmio-produção, assim como os abonos, ajuda de custo, auxílio-alimentação, ou seja, todas as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, são de natureza indenizatória, portanto, não integrarão a base de cálculo de outras verbas de caráter salarial, nos termos do artigo 28, §9º, letra “z”, da Lei 8212/91 c/c o artigo 457, §2º, da CLT.

F) Para a apuração do salário-hora, para quaisquer dos turnos de trabalho que venham se ativar os colaboradores, sejam os contratados por salário-mensal, sejam aqueles contratados por salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

G) Ainda que haja alterações de jornada de trabalho, ocorridas para adequação das atividades da empresa nos períodos de safra e entressafra, não será considerado turno ininterrupto de revezamento, não fazendo jus o empregado ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, nos termos da súmula 423 do C. TST c/c inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Nos termos do que dispõe o artigo 59, e seu parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica convencionado que a duração do trabalho diário, poderá ser prorrogada até por mais duas horas, sendo consideradas extraordinárias e pagas sob esse título, as horas que excederem as oito horas diárias, trabalhadas e, excepcionalmente, as horas laboradas dentro do horário de compensação, obedecendo a fixação do valor da hora extra, o salário hora normal, previsto na cláusula 3, e os adicionais de horas extras, previstos acima, ambos do presente acordo coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 4º c/c §1º do art. 58, ambos, da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, troca de roupas, uniformes e EPI's, entre outras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em casos de serviços inadiáveis, ou diante da necessidade imperiosa da empresa, ainda que realizados com frequência, ou, ainda, em caso de força maior poderá a duração do trabalho exceder o limite legal, sem quaisquer implicações legais, desde que haja o correto pagamento das horas laboradas, com os devidos consectários legais. Não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, em qualquer hipótese.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna, sendo aquela que nos termos da lei se inicia às 22h00 e se finda às 05h00, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal (prevista na cláusula 3), não havendo que se falar no pagamento do adicional em caso de prorrogação da jornada após às 05h00, tendo em vista o adicional negociado ser superior à

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

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TEMPO DE DESLOCAMENTO EXTERNO E INTERNO E DE PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA**

CONSIDERANDO o disposto na Lei Federal nº 13.467/2017 que alterou o teor do artigo 58, parágrafo segundo, da CLT e entrou em vigor em 11.11.2017, onde não mais considera 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 como tempo à disposição do empregador;

CONSIDERANDO que o Acordo Coletivo de Trabalho que previa o pagamento das horas “in itinere” vigeu no interstício de 01/05/2017 a 30/04/2018;

CONSIDERANDO que com a mudança da Lei trabalhista e do término da vigência do ACT não há necessidade de negociação coletiva com a concessão de vantagens em troca da supressão do pagamento das horas “in itinere” como previsto na decisão do Recurso Extraordinário 895.759 de lavra do Ministro TEORI ZAVASCKI, publicado em 13/09/2016;

CONSIDERANDO que as partes, em face da autonomia coletiva da vontade decidiram estabelecer a supressão do pagamento das horas “in itinere”, em processo de negociação coletiva;

CONSIDERANDO que cabe ao Estado fornecer o transporte público à população, por meio dos municípios (inciso V do art.30, da CF) ou estados, dependendo da situação, sempre de forma adequada (inciso IV, parágrafo único, do art. 175), por ser este um serviço público essencial.

CONSIDERANDO que a abrangência do sistema de transporte da empresa, permite que cidadãos residentes em diferentes localidades possam acessar as oportunidades de trabalho oferecidas na empresa, contribuindo na promoção do desenvolvimento econômico e social de vários municípios e, assim, na redução das desigualdades sociais;

CONSIDERANDO que o estabelecimento contribui para a geração de emprego formal, com impacto econômico e social em sete municípios, listados a seguir, com a indicação entre parênteses do tempo de deslocamento do núcleo urbano até o estabelecimento e o total de empregos formais do município, segundo a Rais 2016 (MT):

Municípios: Guará (± 16 minutos e ± 2.500 empregos formais), São Joaquim da Barra (± 17 minutos e ± 11.500 empregos formais no município), Ipuã (± 20 minutos e ± 3.100 empregos formais), Orlândia (± 25 minutos e ± 11.400 empregos formais), Ituverava (± 25 minutos e ± 7.200 empregos formais), São José da Bela Vista (± 28 minutos e ± 850 empregos formais) e Morro Agudo (± 37 minutos e ± 8.800 empregos formais);

CONSIDERANDO que na maioria das grandes cidades do país, capitais ou não, o tempo de deslocamento do trabalhador é, mediamente, o dobro ou o triplo do que os trabalhadores da empresa despendem da porta de casa até o trabalho;

CONSIDERANDO que além do transporte disponibilizado pela empresa, existe transporte público, total ou parcial;

CONSIDERANDO que o transporte disponibilizado pela empresa é melhor conservado e confortável que os que transitam pelas cidades mencionadas; que os itinerários são estruturados de forma a permitir que os usuários possam pegar o transporte próximo as suas residências, com poucas paradas e maior segurança, pois os usuários se conhecem e sempre são os mesmos; como o transporte passa com hora marcada e o usuário não precisa chegar com muita antecedência para se precaver de variações nos horários e lotação; que este sistema oferece mais segurança e conforto que o utilizado pelos trabalhadores das grandes cidades e capitais do país;

CONSIDERANDO que as partes estabeleceram a possibilidade de entrada e permanência dos empregados antes e após o início da jornada, em benefício dos empregados, para fins particulares, sem que este tempo seja considerado à disposição, remunerado ou compensado, por qualquer motivo;

CONSIDERANDO que pelas razões acima, e outras, as partes entendem não serem devidas as horas de deslocamento externo, interno e minutos residuais superiores a 5 (cinco) minutos dentro do estabelecimento;

CONSIDERANDO que algumas cláusulas foram negociadas conjuntamente e as partes decidiram que a invalidação de uma cláusula, no todo ou em parte, com geração de novos custos para a empresa, além dos previstos na norma, invalidaria também as outras cláusulas;

As partes acordam que:

1. A empresa continuará fornecendo transporte seguro e gratuito aos empregados para os locais de trabalho;
2. 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 como hora normal (prevista na cláusula 3) ou hora a ser paga de qualquer natureza, não será tempo à disposição do empregador, e não será remunerado;
3. O empregado está autorizado a adentrar e permanecer nas dependências da empresa, antes e após a jornada normal e efetiva de trabalho, mesmo que após 5 (cinco) minutos, onde poderá exercer atividades particulares, não comerciais, bem como se proteger das condições climáticas e da insegurança das vias públicas. Este tempo não será computado na jornada de trabalho como hora normal (prevista na cláusula 3) ou hora a ser paga de qualquer natureza, não será tempo à disposição do empregador, e não será remunerado;
4. Para todos os empregados que tinham direito ao pagamento das horas "in itinere" até o dia 30 de abril de 2018, nos termos do art. 58, §2º da CLT (vigente até 10/11/2017), e que foram

pagas até o 05/05/2018 (final da vigência do Acordo Coletivo firmado em 30.04.2018), fica pactuada a supressão total do pagamento das horas “in itinere” a partir de 01 maio de 2018;

5. A EMPRESA, concederá a partir de 30.04.2018, ante o princípio do conglobamento, como contrapartida fixada em processo de negociação coletiva:

### **5.1. SERVIÇOS MÉDICOS**

A todos os empregados e seus dependentes, a empresa disponibilizará, no departamento de gestão de benefício, prestação de serviço ambulatorial gratuito, nas especialidades de clínica geral, pediatria, ginecologia e médico do trabalho.

### **5.2. SUBSÍDIO NA COMPRA DE ÓCULOS.**

Mediante solicitação formal do empregado, a empresa poderá conceder subsídio sobre o valor da armação e das lentes dos óculos, na primeira aquisição, sendo que, nas substituições, o subsídio recairá, apenas, sobre as novas lentes; tudo mediante indicação médica. A empresa, ainda parcelará o valor da compra descontadas em folha de pagamento, de acordo com o salário.

### **5.3. TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

A todos os empregados e seus dependentes, a empresa disponibilizará serviços odontológicos básicos gratuitos, na sede do departamento de gestão de benefício da empresa e pelos dentistas empregados da empresa.

### **5.4. AUXÍLIO NA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTO MÉDICO.**

Mediante solicitação formal do empregado, a empresa poderá conceder subsídio no abastecimento de combustível (etanol), e reembolso dos pedágios, aos colaboradores e dependentes que necessitarem fazer tratamentos médicos em outros centros urbanos.

Aos trabalhadores que não têm automóvel, a empresa reembolsará o custo das passagens de ônibus.

O ressarcimento somente será realizado mediante apresentação de recibos ou das notas fiscais.

### **5.5. CURSO PARA AS GESTANTES.**

A empresa concederá, gratuitamente, a todas empregadas, ou esposas dos empregados que se interessarem, cursos para gestantes, com duração de 12 semanas.

### **5.6. KIT BEBÊ.**

Todos os empregados, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho, receberão, gratuitamente, um Kit de bebê.

### **5.7. CURSOS DE EXTENSÃO PROFISSIONAL.**

A empresa fornecerá gratuitamente a todos os trabalhadores cursos em diversas áreas do conhecimento, que poderão proporcionar outras fontes de renda ou aprendizagem de outros ofícios.

## **5.8. CESTA BÁSICA.**

Em caso de necessidade comprovada pelo empregado, mediante solicitação expressa, a empresa poderá doar cestas básicas aos empregados afastados do trabalho, no período em que aguarda o primeiro pagamento do benefício previdenciário.

## **5.9. DO VALE ALIMENTAÇÃO.**

Em conformidade com o §2º, do artigo 457, da CLT e sem implicar em integração salarial ou qualquer ônus adicional para as partes, sendo que os trabalhadores poderão realizar compras em supermercados e estabelecimentos comerciais credenciados pela operadora do benefício e, considerando a necessidade de estabelecer um programa de alimentação diferenciado, em função da inviabilidade de fornecimento *in natura* destes benefícios as partes acordam o que segue:

**Parágrafo Primeiro:** - A empresa fornecerá um Vale Alimentação, cujo valor mínimo será de R\$ 532,86 (quinhentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos), para toda a categoria, mas fica acordado que a empresa poderá praticar valores diferentes, de acordo com as faixas salariais da categoria.

**Parágrafo Segundo:** - Para o período de entressafra, fica garantida a manutenção do Vale Alimentação, nas mesmas condições do período de safra.

**Parágrafo Terceiro:** - Aos trabalhadores que não podem, pela natureza do trabalho externo, utilizar o refeitório da Empregadora para suas refeições, será assegurado o pagamento de um vale refeição, no valor de R\$ 106,58 (cento e seis reais e cinquenta e oito centavos) por mês, e para aqueles que têm acesso ao refeitório, um vale refeição, no valor de R\$ 83,75 (oitenta e três centavos e setenta e cinco centavos).

**Parágrafo Quarto:** Ambos benefícios serão creditados nos cartões magnéticos todo dia 05 (cinco) de cada mês.

**Parágrafo Quinto:** Em casos de afastamento por doença, acidente de trabalho, a Empregadora oferecerá aos empregados, vale/auxílio-alimentação, bem como o vale refeição, por um período de 90 (noventa) dias, salvo nos contratos a prazo determinado, que será limitado ao prazo da pactuação, ficando autorizada a empregadora a suspender este benefício após os prazos aqui assinalados.

**Parágrafo Sexto:** Excepcionalmente, às gestantes, o benefício se estenderá pelo prazo da licença maternidade.

**Parágrafo Sétimo:** O benefício do auxílio-alimentação e do vale refeição, nos termos do §2º, do artigo 457, da CLT, não terá natureza salarial, não se integrando ou incorporando, portanto, em nenhuma hipótese, ao salário ou remuneração do empregado e nem ao contrato de trabalho.

**Parágrafo Oitavo:** Não se considera discriminatória a definição dos valores diferenciados.

## **5.10. DA GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE.**

A EMPRESA, concederá a partir de 01.05.2018, GRATIFICAÇÃO POR ASSIDUIDADE, por dia trabalhado para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, no valor correspondente a 00h15 (quinze minutos) por dia, com base no salário hora estabelecido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), integrando a base de cálculo das verbas de caráter salarial, exceto na base de cálculo das horas extras e do adicional noturno.

§ 1º Em casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, o empregado não fará jus ao benefício.

## **5.11. OUTRAS VANTAGENS**

São partes integrantes desta lista de contrapartidas, as outras vantagens previstas nas outras cláusulas deste ACT, como por exemplo, adicional de horas extras e adicional noturno superior ao previsto em lei.

### **5.11.1. DO INDÉBITO.**

Na hipótese de procedência de ação anulatória de quaisquer das cláusulas negociadas, todos os benefícios concedidos como contrapartida ou compensação, ao trabalhador, serão deduzidos e/ou compensados em caso de condenação judicial, nos termos do §4º, do artigo 611-A, da CLT.

### **5.11.2. PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO NA AÇÃO ANULATÓRIA.**

As partes convencionam que o Sindicato subscritor do indigitado acordo coletivo de trabalho deverá participar, como litisconsorte necessário, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desse instrumento.

### **5.11.3. FORO PARA DISCUTIR AÇÃO ANULATÓRIA OU PARA INTERPOR RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.**

Convencionam as partes que a competência para discutir ação anulatória ou interpor reclamação trabalhista é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

Considerando que legislador ao instituir o art. 611-A, XII e XIII na CLT, entendeu como válida a negociação coletiva sobre o enquadramento do adicional de insalubridade o que, por lógica jurídica, é igualmente aplicável ao adicional de periculosidade, até mesmo porque o rol do indigitado artigo é exemplificativo e não taxativo, o que permite aplicação analógica.

Considerando que a empresa investe “pesado” em segurança e tecnologia, afóra os equipamentos adquiridos que são os mais modernos e sofisticados do mercado, o que lhe proporcionou um recorde de mais de 28 anos sem qualquer tipo de acidente relacionado aos

riscos elétrico e inflamável e seus derivados, o que, de per si, demonstra o quão seguro é o ambiente laboral dos trabalhadores;

Considerando que, com todos os investimentos de toda ordem, mantidos pela empresa, para tornar e manter o ambiente de trabalho seguro e monitorado, o pagamento do adicional de periculosidade não se justifica, de per si, contudo, por tratar-se de uma reivindicação permanente da categoria de trabalhadores, representada por esse Sindicato, que entende tratar-se de direito intrínseco ao exercício das atividades, para as quais foram contratados, as partes resolvem ajustar que:

Nas atividades que por sua natureza ou método de trabalho impliquem em risco acentuado em virtude de exposição permanente, será concedido o adicional de periculosidade, no importe de 30% do salário base, a exemplo, os cargos de eletricitista I, II e III e operadores da fábrica de etanol, este último, nos períodos de safra, onde há a exposição ao risco.

Para os trabalhadores que vierem a adentrar as áreas de risco, não sendo o risco inerente à sua função (como é o caso, por exemplo, de atividades de manutenção preventiva, corretiva, preditiva, sejam elas mecânicas, caldeiraria, civil, necessidades especiais, período de férias, entre outros), por tratar-se de acessos não habituais, pontuais e descontínuos, fica ajustado que o pagamento somente se dará para os acessos iguais ou superiores a 15 dias, dentro do mês trabalhado, com pagamento do adicional de periculosidade de 30% sobre o salário base;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos termos da Súmula nº 364, I do TST, será indevido, o adicional de periculosidade, quando o contato se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Tratando-se o presente ajuste, de liberalidade concedida pela empresa, acordam as partes o pagamento do adicional de periculosidade nas condições acima expostas – afastando, contudo, a aplicação da súmula 453 do TST, em relação ao período que precede a vigência da indigitada cláusula, o que significa dizer que será obrigatória a realização de perícia para verificação do agente de risco.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de a atividade ser enquadrada como insalubre e perigosa, será facultado aos empregados que estão sujeitos à estas condições, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais, conforme previsão do § 2º do art. 193 da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO:** o adicional de insalubridade, quando devido, será pago na forma da lei e de acordo com laudo de risco ambiental elaborado por profissional especializado.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO PRÊMIO-PRODUÇÃO**

A empresa poderá conceder por liberalidade a empregado, ou a grupo de empregados, um Prêmio por produção adicional, exclusivamente durante os meses de safra, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, conforme

estabelece o programa de metas, negociados entre empresa e empregados, com a tutela do Sindicato.

§ 1º O prêmio-produção será aferido mensalmente. O trabalhador terá acesso irrestrito a toda a sua produção, bem como ao seu desempenho, e para que isso ocorra dentro da mais estrita transparência, a empresa disponibilizará mensalmente os resultados aferidos.

§ 2º Este prêmio-produção, à luz do artigo 28, §9º, letra "z", da Lei 8212/91 c/c o artigo 457, §2º, da CLT, não terá natureza salarial, não se integrando ou incorporando, portanto, em nenhuma hipótese ao salário ou remuneração do empregado e nem ao contrato de trabalho.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

A) A empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, o salário nominal corrigido com os demais salários de categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional;

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

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

D) A empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 dias e menos de 01 ano, nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho;

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

F) Para efeito da complementação do benefício caberá ao empregado apresentar a empresa a carta de concessão do benefício pela Previdência Social. Quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, a empresa deverá adiantá-lo no valor de um salário nominal, comportando a compensação sobre sua folha de salário quando do seu retorno ao trabalho. Tratando-se de verba de natureza indenizatória, não haverá incidência de encargos.

G) O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, ressarcido, posteriormente, diretamente sobre a folha de salários do empregado, quando de seu retorno ao trabalho.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, em atividade na empresa, será pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 salários normativos em vigor na data de pagamento de benefício.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTE 3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) A empresa se obriga a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, ou concederão, alternativamente as mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim, desde que não haja creches mantidas por entidades filantrópicas ou pelo próprio município;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa;

C) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

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

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

G) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuído a guarda legal e exclusiva dos filhos.

H) Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter em efetivo funcionamento, local próprio para guarda e creche, bem como aquelas que adotem ou já venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

I) Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos a pedido de interessado aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MAIS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS EM DECORRÊNCIA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO**

A EMPRESA, concederá, ante o princípio do conglobamento, fixada em processo de negociação coletiva, as seguintes contrapartidas:

#### **DO PROGRAMA DE CONCESSÃO DE BOLSAS DE ESTUDO**

A empresa manterá um programa de concessão de Bolsa de Estudos, com subsídio de 40% a 100%, para os seguintes cursos: Técnico, Graduação, MBA e de Pós-graduação, destinado a todos os empregados da empresa, que contam com no mínimo 02 (dois) anos de registro em carteira.

O benefício, por sua natureza indenizatória, não incorpora a remuneração do empregado e não gera qualquer reflexo ou incidência de natureza trabalhista, fundiária ou previdenciária, nos termos do § 2º, inciso II, do art. 458, da CLT.

Na hipótese de procedência de ação anulatória de quaisquer das cláusulas negociadas, todos os benefícios concedidos como contrapartida ou compensação, ao trabalhador, serão deduzidos e/ou compensados em caso de condenação, nos termos do §4º, do artigo 611-A, da CLT.

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 02 (dois) dias.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, desde que recontratado em prazo não superior a 6 meses, a contar da data da rescisão contratual, será dispensado do período de experiência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE MULHERES**

Considerando a importância da promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e reconhecendo o valor das contribuições das mulheres para a força de trabalho, as partes acordam:

Objetivo: As partes se comprometem a promover a igualdade de oportunidades no emprego e a incentivar ativamente a contratação de mulheres em todos os níveis e áreas da empresa, resguardando, no entanto, que suas atribuições não comprometam sua saúde, em virtude das especificidades de cada função.

**Metas de Contratação:** A empresa se compromete intensificar a contratação de mulheres, visando aumentar sua representatividade em todos os cargos e departamentos.

**Processo de Seleção:** A empresa garantirá que os processos de recrutamento e seleção sejam baseados em critérios objetivos e não discriminatórios, proporcionando igualdade de oportunidades para todas as candidatas, independentemente do gênero.

**Capacitação e Desenvolvimento:** A empresa oferecerá programas de capacitação e desenvolvimento específicos para mulheres, visando promover seu crescimento profissional e sua ascensão na carreira.

**Ambiente de Trabalho Inclusivo:** A empresa se compromete a criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, livre de assédio e discriminação de gênero, onde todas as empregadas se sintam valorizadas e apoiadas.

**Monitoramento e Avaliação:** As partes concordam em realizar monitoramento regular dos progressos alcançados na contratação e retenção de mulheres, revisando periodicamente as metas e estratégias estabelecidas para garantir sua eficácia.

#### **Desligamento/Demissão**

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

A) Na ocorrência da dispensa coletiva, recomenda-se a empresa a observância dos seguintes critérios preferenciais:

a.1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que consultados previamente, preferam a dispensa;

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

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

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

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

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

B) Quando o empregado, mesmo notificado, não comparecer para homologar o TRCT e para receber as verbas rescisórias, a empresa depositará os valores incontroversos, ínsitos no TRCT, e terá a faculdade de enviar carta registrada ao colaborador ou mensagens por meio do aplicativo WhatsApp para dar ciência de que o depósito foi realizado em razão do não comparecimento à homologação junto ao órgão competente, ilidindo contida no §8º do artigo 477 da CLT.

C) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato;

D) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

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

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurado ao empregado a indenização determinada na sentença, correspondente ao seguro-desemprego que deixou de receber, durante o período de 6 meses após a rescisão contratual, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

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

O empregado dispensado, em qualquer de suas modalidades, inclusive por justa causa decorrente de desídia ou abandono de emprego, bem como o empregado suspenso por motivo disciplinar, deverá ser formalmente comunicado do fato, **por escrito, seja por meio do canal oficial corporativo da empresa — o “Portal do Colaborador” — ou por meio do aplicativo WhatsApp**, até o quinto dia útil subsequente, com a devida exposição das razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Excetua-se dessa regra a hipótese em que o motivo ensejador da dispensa exija prazo maior para apuração, caso em que o aviso poderá ser formalizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do conhecimento do fato pela empresa.

Para os fins desta cláusula, considera-se dia útil aquele em que houver expediente administrativo regular na empresa.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

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

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

D) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período trabalhado;

E) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 10 (dez) dias da comunicação da dispensa.

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

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

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

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelos prazos previstos na legislação pátria vigente, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, em especial a Lei 13.429, de 31/03/2017, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica à gestante e aos contratos de safra.

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

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)**

Fica facultado às empresas pactuarem com os respectivos sindicatos profissionais quais os cargos que serão excluídos para fins de composição da cota de PCD, levando em conta as condições de trabalho, as questões de segurança ou impossibilidades de preenchimento dos requisitos técnicos exigidos.

Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota prevista no art. 93 da lei 8.213 de 24 de julho de 1991, as funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim definidos em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa terá que comprovar o seguinte:

a) Utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo oferta de vagas por meio de veículos de mídia local, regional e jornal de circulação nos mesmos locais.

Parágrafo segundo: Ficam excluídos da composição da cota os trabalhadores contratados por prazo determinado, bem como aqueles afastados ou aposentados pelo INSS, por mais de 01 (um) ano, cujas vagas foram preenchidas.

#### **Outros grupos específicos**

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

O Empregado portador de diploma de nível superior, que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e ocupe o cargo de consultor, assessor, gestor, coordenador, gerente ou diretor, será considerado/equiparado a cargo de confiança e prevalecerá o que for pactuado por acordo individual de trabalho, de acordo com o artigo 611-A, inciso V.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVO (PDVI)**

Fica facultada a utilização de plano de demissões voluntárias ou incentivadas, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista em Acordo Coletivo de Trabalho, ensejando quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estabelecida entre as partes.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTES E FERRAMENTAS**

A empresa que oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empresa fornecerá, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos, reservando-se a empresa o direito de descontar, em folha de pagamento do empregado, as ferramentas não devolvidas pelo empregado, no prazo acordado entre as partes.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - NO PERÍODO DE ENTRESSAFRA - JUS VARIANDI**

1. Ante a sazonalidade das atividades que compõem o objeto social da empresa, voltada, principalmente, ao cultivo da cana-de-açúcar e sua posterior industrialização, que é fator determinante para a redução dos postos de trabalhos ocupados pelos EMPREGADOS, nos períodos de entressafra, por não haver produção de açúcar, álcool e energia, nesse período;

1.1 Considerando que a EMPREGADORA, visando garantir o maior número de postos de trabalho ocupados no período de safra, também no período de sazonalidade de suas atividades

(entressafra, que medeia os meses de dezembro a meados de abril do ano seguinte), com garantia do salário contratual;

1.2 Considerando que os EMPREGADOS com o intuito de manter vigente o contrato de trabalho, CONCORDAM em exercer, nos períodos das entressafra, todo e qualquer serviço lícito, compatível com a sua condição pessoal, em quaisquer das áreas operacionais da EMPREGADORA, compreendidas nas estruturas administrativa, industrial e agrícola, resolvem as partes:

PARAGRAFO PRIMEIRO: que a transferência temporária dos EMPREGADOS, para o exercício de atividades diversas daquelas para as quais foram contratados, no período de entressafra, não acarretará qualquer redução salarial, sendo certo que ao final das atividades de entressafra, os EMPREGADOS retornarão ao exercício de suas atividades laborais normais, para as quais foram contratados inicialmente;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os EMPREGADOS CONCORDAM em função do presente ajuste, com as possíveis alterações de horário da jornada de trabalho, se necessárias forem, respeitados os ditames legais que regulam a matéria; comportando a recusa em desenvolver quaisquer das atividades previstas para o período de entressafra, definidas no presente ACORDO, falta grave, passível de sanção, nos moldes previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: ainda considerando a sazonalidade da atividade econômica da EMPREGADORA, CONVENCIONAM as partes que a transmutação de horários de trabalho, entre períodos de safra e entressafra, não caracterizarão turnos ininterruptos de revezamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O presente ACORDO elide qualquer alegação futura de alteração ilegal das condições de trabalho ou do próprio contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Em caráter excepcional, a empresa poderá adotar a disposição contida no artigo 476-A, da CLT, suspendendo o contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, observado o disposto no art. 471 do mesmo diploma legal.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE**

As licenças-maternidade poderão ter a duração prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF prorrogada por 60 (sessenta) dias mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro:** A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art. 7º da CF.

**Parágrafo Segundo:** A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770 de 09.09.2008.

**Parágrafo Terceiro:** A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança e ao empregado, que vier a se tornar pai e viúvo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROCEDIMENTO DE EXAME DE GRAVIDEZ POR OCASIÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

**Parágrafo Primeiro:** A empregada, por ocasião da rescisão de seu contrato de trabalho, poderá **optar voluntariamente** por se submeter a exame que ateste ou descarte eventual estado gravídico, **sem qualquer custo para a empregada.**

**Parágrafo Segundo:** O objetivo do exame é **garantir a plena observância dos direitos trabalhistas e constitucionais** decorrentes de uma possível gestação, especialmente no que tange à **estabilidade provisória** prevista em lei.

**Parágrafo Terceiro:** Caso a empregada **não opte** pela realização do exame, **presumir-se-á, para todos os fins legais**, que ela não se encontrava em estado gravídico, na data da rescisão contratual.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar ou Tiro de Guerra desde o seu alistamento até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do serviço militar, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NATUREZA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

A natureza jurídica da indenização substitutiva durante o período de estabilidade provisória.

Como a indenização correspondente ao período de estabilidade visa ressarcir o empregado devido à rescisão sem justa causa, e não remunerar o trabalho efetivo, não incidirão encargos trabalhistas, previdenciários, nem imposto de renda sobre o valor correspondente a esse período. Essa isenção é respaldada pelo artigo 214, § 9º, V, h e l, do Decreto nº 3.048/99, e pelo artigo 6º, IV e V, da Lei 7.713/88.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, pela via administrativa, por tempo de contribuição integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos de serviço, ininterruptos, na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário nominal durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave, pedido de demissão ou acordo entre as partes. Completado o tempo necessário para a aquisição do referido direito, extingue-se a garantia.

B) O empregado deverá comprovar, dentro do prazo de 30 dias, a contar da rescisão contratual, através de documento oficial do órgão previdenciário, e comunicar a empresa, com protocolo de entrega, sob pena de perder direito à estabilidade, por absoluto desconhecimento da situação pela empresa.

C) Aos empregados com 20 (vinte) ou mais anos de serviços dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

#### **Estabilidade Aborto**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia do emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

A empresa ao adotar Processo de Automação e Informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher o Requerimento de Benefício por Incapacidade, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

A) Máximo de 03 dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

B) Máximo de 08 dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

1. 15 dias em se tratando de empregados; e

2. 15 dias em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 30 dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DOS DADOS PESSOAIS**

Considerando o permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR), com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que fica esta 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, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no Contrato de Trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação a impostos e tributos destes derivados.

**Parágrafo Primeiro** – Fica convencionado que esta autorização decorre, ainda, da necessidade de execução dos direitos e deveres advindos do contrato de trabalho e de determinações legais, figurando os empregados como titulares e mandatários de seus dependentes maiores de idade (cônjuges, enteados e filhos, conforme o caso) para os mesmos fins.

**Parágrafo Segundo** – Em razão das contribuições realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas à mensalidade sindical, convênios, dentre outras, a empresa disponibilizará a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos da empresa, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho. Da mesma forma o SINDICATO enviará as informações dos novos sindicalizados para a empresa que se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos do SINDICATO, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades. Esses dados também poderão ser usados no processo de eleição da Diretoria do SINDICATO.

**Parágrafo Terceiro** – Em razão do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT e demais ações de relacionamento entre o sindicato e os empregados, a empresa transferirá os seguintes dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HIPERSUFICIENTE**

Poderão ser excluídos da aplicação do presente instrumento os empregados que tiverem seus contratos de trabalho pactuados na forma do “caput,” e parágrafo único, do artigo 444 da CLT, que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM**

Por iniciativa dos empregados, com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que mediante a sua concordância expressa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

As partes estabelecem que poderão Sindicato e Empresa fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Em decorrência do estabelecido no “caput” deste artigo, as homologações poderão ser realizadas com a assistência do Sindicato dos trabalhadores que aderirem ao estabelecido no “caput” desta cláusula.

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

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

O TRT da 15ª Região, nos autos do Processo nº 02283-2004-000-15-00-4, cuja decisão já transitou em julgado, reconheceu a validade da cláusula coletiva que estabelece o sistema 5x1, sob o fundamento de que não resta nenhuma dúvida de que a cláusula, ao instituir o referido sistema, encontra amparo nos incisos XV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, bem como na legislação ordinária vigente em nosso país. Nesse sistema, laborando em turnos fixos, os empregados trabalharão 5 (cinco) dias consecutivos e gozarão o Descanso Semanal Remunerado (DSR) no sexto (6º) dia, sendo que as horas trabalhadas em dias coincidentes com domingos serão pagas como horas normais. Fica assegurado ao empregado o gozo de, no mínimo, uma folga coincidente com o domingo a cada 7 (sete) semanas trabalhadas. Fica também acordada entre as partes a possibilidade de trabalho em dias de feriados, em razão das escalas de trabalho, sendo estes remunerados com o adicional previsto neste instrumento

A) A empresa trabalhará em regime de turno fixo e manterá os seguintes horários de trabalho, podendo os colaboradores se ativar em quaisquer deles, a saber:

Das 08h00 às 16h20, ou das 16h00 às 00h20, ou das 00h00 às 08h20, gozando de 01h00 de intervalo para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória.

Das 07h00 às 15h20, ou das 15h00 às 23h20, ou das 23h00 às 07h20, gozando de 01h00 de intervalo para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória.

Das 07h00 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de 01h12 para refeição e descanso, compensando-se os sábados, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 08h00 às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de 01h12 para refeição e descanso, compensando-se os sábados, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 08h00 às 16h20, de segunda-feira a sábado, com intervalo de 01h00 para refeição e descanso, com uma folga semanal gozada aos domingos.

Das 07h00 às 15h20, de segunda a sábado, com intervalo de 01h00 para refeição e descanso, com uma folga semanal compensatória;

B) A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas e remuneradas e, como extra, apenas as horas que sobejarem as 44 horas normais.

C) A empresa poderá adotar horários de trabalho diferentes para atender a necessidade de realização de suas atividades, em especial a realização eventual de trabalho aos domingos.

D) Fica estabelecida a prorrogação da jornada de trabalho nos dias de semana (segunda-feira à sexta-feira), para fins de compensação do sábado, no limite máximo diário permitido, de 2 (duas) horas, permitindo-se a prorrogação para as atividades insalubres.

E) Nos termos do artigo 7º, inciso XIV, da CF, a mudança no regime de turno, no decorrer da safra, a pedido do trabalhador ou para atendimento de necessidade excepcional da empresa, não caracterizará turno ininterrupto de revezamento.

### **Compensação de Jornada**

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

A) A empresa manterá programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado nessas ocasiões.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior ou ocorrendo feriado de segunda à sexta-feira, não será devido qualquer pagamento pelo empregador bem como nenhum desconto sobre os vencimentos do empregado, em razão das horas já compensadas ou a serem compensadas.

C) Dentro do cumprimento da jornada laboral prorrogada, de segunda a sexta-feira, para fins de compensação do sábado, fica acordado que em caso de prestação de serviços, em caráter excepcional, aos sábados, este será remunerado como labor extraordinário, afastando-se qualquer pagamento de horas extras, dentro dos cinco dias que o anteceder.

D) O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo

devido apenas o respectivo adicional. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

a) Quando não houver necessidade de o empregado deixar, a seu critério, o local de trabalho no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, nos termos da disposição contida no artigo 74, § 2º, da CLT, ficando garantido pela empregadora o direito ao gozo, pelo empregado, do intervalo mínimo intrajornada de 1h00. E, dada as características do trabalho semi-externo e a dificuldade de controle e fiscalização específica de seu cumprimento, obriga-se o empregado a gozar o intervalo integralmente.

b) Serão adotados pela empresa dois sistemas alternativos de controles de jornada, na modalidade eletrônica e manual.

c) Quando o sistema de controle de jornada do trabalhador estiver adstrito ao método eletrônico alternativo, nos termos da Portaria 373/2011, este não admitirá restrições à marcação de ponto; marcação automática de ponto; exigência de marcação prévia para marcação de sobrejornada; a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

d) Será entregue a cada trabalhador, mediante comprovante de recebimento, um único comprovante eletrônico de registro de ponto mensal, identificando cada marcação diária do mês anterior.

f) As empresas ficam autorizadas a 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.

g) A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada, 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 (prevista na cláusula 3).

h) Nos termos do parágrafo único do artigo 611-B da CLT, regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

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

Conforme o disposto no inciso III do art. 611-A da CLT, Empresas e Sindicatos Profissionais estabelecerão, por Acordo Coletivo de Trabalho, observando as peculiaridades de cada empresa, a concessão do intervalo intrajornada, possibilitando a sua pré-anotação.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)**

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

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

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, tais como horas extras trabalhadas, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR e feriados, excluídas da base de cálculo as verbas de natureza indenizatória.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 consecutivos, não incluindo o dia de evento, para casamento;
- C) Até 03 (três) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D) Até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) para alta médica de filho(a), dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;

- E) 01 (um) dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F) 01 (um) dia útil, para alistamento militar;
- G) 01 (um) dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H) A empresa que não possuir posto bancário nas suas dependências abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho e que a restituição não seja creditada em conta corrente;
- I) Por cinco dias corridos, para o pai, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- J) Até 24 horas consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho(a) excepcional;
- K) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- L) A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade mediante comprovação em até 72 horas.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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

**Parágrafo único:** Havendo conflitos de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 horas de antecedência e posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

As partes acordam quanto à implantação do sistema de “banco de horas”, nos termos do artigo 59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma que o excesso de horas em um dia

seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, conforme previsão legal e regulamento detalhado nessa cláusula

§ 1º O “BANCO DE HORAS” se constituirá na antecipação de horas de trabalho e/ou liberação de horário para oportuna reposição com trabalho, desde que devidamente autorizado pela EMPREGADORA, na proporção de 1 (uma) hora por 1 (uma), desconsiderado todo e qualquer outro tipo de vantagem.

§ 2º Por força deste acordo, os empregados da EMPREGADORA ficam autorizados a cumprir até 2 (duas) horas extras por dia, sem a correspondente remuneração.

§ 3º As horas que excederem esse limite, desde que o saldo anterior acumulado não seja negativo ou que estas horas não sejam destinadas aos treinamentos oferecidos ou custeados pela Empresa, serão pagas com o acréscimo de 75% em relação ao valor da hora normal (prevista na cláusula 3), juntamente com o pagamento do próprio mês (fato gerador).

§ 4º As horas laboradas e não compensadas nos feriados ou em dias destinados ao descanso semanal remunerado serão pagas com o adicional previsto em lei.

§ 5º As dispensas do trabalho por motivo de ordem operacional (não programadas), tais como dias de chuva, também não serão objeto do “BANCO DE HORAS”.

§ 6º O saldo de horas apurado no mês, observando-se as disposições contidas neste regulamento, será debitado ou creditado no “BANCO DE HORAS”, podendo ser compensado em folgas ou repostos em trabalho, dentro do limite de 1 (um) ano, contados do primeiro dia do mês subsequente ao da ocorrência (fechamento de saldo), a critério da EMPREGADORA ou remuneradas com acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal (prevista na cláusula 3). ou descontadas sem nenhum acréscimo.

§ 7º A liberação de horário para reposição com trabalho futuro, somente se dará mediante solicitação prévia do empregado e autorização expressa da EMPREGADORA.

§ 8º No caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, as horas acumuladas no “BANCO DE HORAS”, serão compensadas ou repostas quando do retorno do empregado ao serviço.

§ 9º A EMPREGADORA fará mensalmente, o fechamento dos controles de jornada, informando ao empregado – no recibo de pagamento, espelho mensal de marcação ou no cartão de ponto – o número de horas creditadas ou debitadas no “BANCO DE HORAS” para futura compensação/reposição.

§ 10º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o saldo final do “BANCO DE HORAS” será apurado e quitado juntamente com as verbas rescisórias. O saldo de horas será convertido pelo valor nominal do salário hora. Eventual crédito será pago com o acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal (prevista na cláusula 3). e eventual débito não será objeto de desconto, salvo em caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou rescisão consensual, até o limite de 20 horas.

§ 11º A EMPREGADORA comunicará aos empregados as folgas a serem gozadas. As compensações poderão ser diárias, semanais ou quinzenais, em períodos parciais ou integrais, e em pontes de feriados, sempre a critério da EMPREGADORA.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

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

B) As férias individuais e coletivas poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

C) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

D) A concessão das férias, será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

E) A pedido do empregado e, mediante motivo justificado e consentido pela empregadora, a concessão das férias poderá se dar sem a observância do prazo contido na alínea D, respeitados, nesse caso, o prazo de 48 horas para o aceite da empregadora e consequente notificação ao empregado.

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item D;

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa da empresa.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 1 ou 2 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;

H) Será garantido ao empregado com menos de 1 ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias, desde que conte com, no mínimo, seis meses de serviço.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DAS AUSÊNCIAS NAS FÉRIAS**

O empregado poderá requerer, à Empregadora, sua ausência do trabalho, que será compensada no período de férias, mediante requerimento fundamentado, onde serão expostos os fatos que ensejarão sua ausência, ainda que por motivos de cunho estritamente, pessoal, como é o caso, por exemplo, de acompanhar tratamentos médicos de familiares e entes queridos. Apresentada a motivação do pedido, este será analisado pela Empresa e, uma vez deferido, o Empregado não sofrerá qualquer prejuízo sobre seus vencimentos, tais como desconto do DSR ou redução do pagamento do PPR, ante a inexistência de assiduidade, permanecendo a obrigação da compensação com os dias férias, no primeiro período de gozo.

Se a demissão do empregado ocorrer antes da integral compensação, a empresa poderá descontar todos os dias de uma só vez, se houver direito as férias, integral ou proporcional, ou, em não havendo, poderá efetuar o desconto integral quando da quitação das verbas rescisórias, mesmo se o valor exceder o limite de 30% do TRCT, imposto pelo §5º, do artigo 477, da CLT.

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

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

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

A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

Os membros da CIPA terão acesso a resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;

Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos serviços Especializados em Engenharia de

Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

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

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

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

A) Quando indispensável a prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78. Quando a empresa ou função na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente;

B) Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

C) A empresa que utilizar mão-de-obra feminina deverá manter, no ambulatório, ou em caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais que impliquem em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade

a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora n.º 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTE 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

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

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO**

A) 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, exceto os trabalhadores contratados por prazo determinado. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedente à data do pleito, mediante protocolo.

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

C) Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito bem como seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

D) No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

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

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

CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes aos números dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

G) A Empregadora, por ser uma agroindústria, constituirá uma única CIPA, composta por representantes das duas áreas, eleitos ou indicados conforme a legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A empresa manterá apenas uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e um SESMT, tendo em vista suas atividades agrícolas e industriais serem interligadas no mesmo espaço físico, considerado, para tanto, o somatório do número de empregados, nos termos do item 31.6.10 da Norma Regulamentadora 31 do Ministério do Trabalho.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não serão realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado, exceto quando se tratar de exames complementares que dependam de outras instituições de saúde, prestadoras de serviço, não vinculadas à empregadora.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE COM SUBSÍDIO EMPRESARIAL**

A empresa poderá contribuir com 50% (cinquenta por cento) do valor do plano de saúde familiar contratado pelos empregados, mediante adesão voluntária, livre de vícios de consentimento, tais como erro, dolo ou coação, observado o disposto nesta cláusula. Desde já fica ajustado que o valor referente à cota-parte do colaborador será descontado diretamente de seu salário e devidamente discriminado no respectivo recibo de pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício será mantido exclusivamente enquanto vigente o contrato de trabalho entre a empresa e o empregado. Em caso de rescisão contratual, por qualquer motivo, o empregado perderá, de forma automática, o direito à participação financeira da empresa, passando a assumir integralmente o custo do plano de saúde, inclusive nas hipóteses de aposentadoria ou de afastamentos previdenciários, em quaisquer de suas modalidades, caso decida pela continuidade da prestação dos serviços, ajustando o contrato individual com a operadora.

**Parágrafo Segundo:** Ocorrendo suspensão do contrato de trabalho, seja por motivo de auxílio-doença previdenciário, auxílio-doença por acidente ou qualquer outra hipótese legal, a empresa

manterá a sua contribuição de 50% pelo período máximo de 90 (noventa) dias, desde que o empregado mantenha regularmente o pagamento de sua cota-parte. Findo esse prazo, a empresa cessará sua contribuição e o colaborador deverá manter o pagamento integral da mensalidade de sua carteira. Em não pagando, o vínculo com o plano será encerrado, competindo ao empregado, se assim desejar, negociar diretamente com a operadora a manutenção do plano, assumindo integralmente seus custos.

**Parágrafo Terceiro:** Os dependentes vinculados ao plano de saúde coletivo empresarial serão automaticamente desligados da cobertura ao completarem 21 (vinte e um) anos de idade, ressalvadas as hipóteses legais que permitam a manutenção da condição de dependente como é o caso da pessoa com deficiência, nos estritos termos da legislação, desde que comprovada a condição de dependência e os estudantes, até 24 anos.

**Parágrafo Quarto:** O convênio será reajustado anualmente, conforme as disposições legais e os regulamentos da ANS, sendo os valores proporcionalmente repassados à empresa e ao empregado titular, nos exatos termos de suas respectivas cotas-partes;

**Parágrafo Quinto:** As partes ajustam que esta cláusula expressa a vontade coletiva e recíproca dos signatários, prevalecendo sobre disposições em contrário constantes em regulamentos internos, contratos individuais ou políticas empresariais anteriores.

**Parágrafo Sexto:** O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

**Parágrafo Sétimo:** nos termos do parágrafo segundo da referida cláusula, na suspensão do contrato, a EMPREGADORA continuará pagando 50% (cinquenta por cento) da mensalidade pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, desde que o EMPREGADO mantenha em dia o pagamento da sua cota-parte. Após esse prazo, a contribuição da EMPREGADORA será encerrada, ficando o pagamento integral a cargo do EMPREGADO, sua e de seus dependentes, que será efetuado no Departamento de Gestão de Benefícios.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A) A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

B) A empresa que possui serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, poderá reconhecer a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato

dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em casos de emergência.

C) Para a validação dos atestados apresentados à empresa pelos empregados, os documentos deverão trazer em seu corpo o número do CID, o período de afastamento e o horário de atendimento e serão submetidos à avaliação do Médico do Trabalho da empresa.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do MTE 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DA ALTA MÉDICA PREVIDENCIÁRIA**

Tendo o empregado recebido alta do INSS, ainda que seu assistente médico emita relatório atestando que o mesmo ainda se encontra incapacitado, deverá prevalecer o parecer da Autarquia Federal, que tem competência, nos termos dos artigos 42, 43 §1º e 59 da Lei 8.213/91, para conceder benefício previdenciário, ante a comprovação inequívoca da incapacidade laboral, mediante perícia técnica, realizada pelo perito da Previdência.

**Parágrafo Primeiro:** Se o empregado receber alta médica do perito do INSS, será considerado, para todos os efeitos, apto para o trabalho e deverá se apresentar no ambulatório médico da empresa para fazer o exame de retorno ao trabalho.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento de primeiros socorros próprios ou de terceiros, no período noturno ou sábados, domingos ou feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário à prestação de primeiros socorros.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECOMENDAÇÃO - SIPAT**

- 1 - Dia do Meio-Ambiente: Recomenda-se à empresa, que na medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.
- 2 - AIDS: Recomenda-se que na SIPAT, seja incluído o tema AIDS.
- 3 - Será abordado na SIPAT o tema atinente ao Combate ao Assédio Sexual e de outras formas de violência no trabalho.

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Em caso de atraso na comunicação de acidentes, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência deste fato.

Deverá a empresa, ainda, no mesmo prazo, comunicar à CIPA todas as aberturas de CAT ocorridas.

### **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que diretores do Sindicato ou Federação, limitados aos números máximo de 3 por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas mediante ofício da entidade sindical, serão remuneradas e não serão consideradas para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas 2 entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas no total durante a vigência deste acordo por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa descontará do salário nominal de cada empregado associado e revertido em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, o percentual de 6% (seis por cento) em junho e 6% (seis por cento) em novembro, sendo recolhido à entidade sindical, pela empregadora, no 15º (décimo quinto) dia útil do mês vencido, estando esta limitada ao teto de R\$ 243,62.

Será descontada a contribuição assistencial apenas mediante autorização prévia e expressa do trabalhador.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS**

Caso a empresa deixe de recolher aos sindicatos dos trabalhadores, dentro do prazo de 05 dias, após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multas de valores correspondentes a 25% do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no sindicato dos trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham contas.

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

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadros de avisos, situado em local visível de fácil acesso, desde que previamente acordadas, entre o sindicato e administração da empresa.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

Considerando as concessões recíprocas próprias do presente acordo coletivo de trabalho e em benefício dos trabalhadores, as partes ajustam: Criação do Programa de Aprimoramento Profissional com o objetivo de promover treinamento, requalificação profissional, recolocação

de pessoas e ações sócio/culturais e aperfeiçoar as competências dos trabalhadores e seus familiares, incluindo cursos à distância.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa contribuirá com o PROGRAMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL, com um incentivo de R\$ 139,59 (cento e trinta e nove reais, cinquenta e nove centavos), por empregado ativo, pago no percentual de 50% (cinquenta por cento) em junho e 50% (cinquenta por cento) em novembro, sendo recolhido à entidade sindical, pela empregadora, no 15º (décimo quinto) dia útil do mês vencido.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que 60% do valor será destinado às expensas da manutenção dos programas realizados pelos Sindicatos Profissionais Signatários e 40% as expensas da coordenação e direção geral do programa realizado pela Federação da categoria profissional.

**Parágrafo Terceiro:** O programa será criado, desenvolvido e controlado pelas representações profissionais.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Conforme o disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, as condições estabelecidas no presente acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

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

Não se aplica a presente multa em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade, ou aquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária, não se aplicando, ainda, nos casos de afastamento de quaisquer das cláusulas do presente acordo, pelo Poder Judiciário, justificado por entendimento diverso das partes convenientes.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO**

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

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Nos termos do artigo 611-A da CLT, não haverá restrição para a contratação de ex-empregado da EMPRESA, independente da modalidade do contrato de trabalho, data e modificação de dispensa, afastando a aplicação do artigo 455 da CLT e Portaria 384/1992 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As normas coletivas retratadas no presente instrumento demonstram que as partes fizeram concessões recíprocas e que houve uma ampla negociação possibilitando flexibilizar a relação de trabalho e equilíbrio entre as vantagens obtidas pelas partes, além de total garantia à higidez física e mental do trabalhador, constantes das disposições legais de proteção ao trabalho. A categoria profissional representada reconhece que obteve vantagens superiores às conferidas por Lei, especialmente quanto ao fornecimento do vale alimentação, ticket refeição, concessão de bolsa de estudos, concessão gratuita de serviço médico e odontológico, instituição de programa de acolhimento social, subsídios diversos, gratificação por assiduidade, dentre outras, e concordou com os termos negociados, que serão respeitados integralmente pelas partes acordantes. Nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos acordos coletivos de trabalho anteriores, celebrados entre as partes, são substituídas pelas presentes cláusulas deste instrumento coletivo em razão da plena negociação entre as partes.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CANAIS OFICIAIS DE COMUNICAÇÃO CORPORATIVA**

Fica convencionado entre as partes que os canais oficiais de comunicação corporativa da empresa são o *Portal do Colaborador* e o aplicativo *WhatsApp*, observadas as seguintes disposições:

**a)** O Portal do Colaborador será considerado canal oficial de comunicação e estará disponível para utilização por todos os empregados, inclusive àqueles que estiverem com o contrato de trabalho suspenso, pelo prazo máximo de até 12 (doze) meses ou até a data da rescisão contratual, o que ocorrer primeiro;

**b)** Fora das condições previstas na alínea anterior, o *WhatsApp* será considerado o canal oficial de comunicação da empresa com os empregados;

**c)** O empregado se compromete a manter seus dados cadastrais atualizados, especialmente o número de telefone celular utilizado para fins de comunicação via *WhatsApp*, devendo informar à empresa qualquer alteração no menor prazo possível;

**d)** Toda comunicação enviada pela empresa por meio dos canais oficiais aqui definidos será considerada como recebida e reconhecida pelo empregado, desde que encaminhada de acordo com os dados mais recentes e atualizados por ele fornecidos.

}

VERA LUCIA MARTINS GUEDES  
Procurador  
USINA ALTA MOGIANA S/A-ACUCAR E ALCOOL

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[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>.