

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001966/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/02/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007111/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.000753/2014-48  
DATA DO PROTOCOLO: 17/02/2014

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS, FARMACEUTICAS, PLASTICAS, TINTAS E VERNIZES DE BAURU E REGIAO, CNPJ n. 59.992.990/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON DIAS BICALHO;

E

DESTILARIA GUARICANGA LTDA., CNPJ n. 47.807.797/0001-05, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JULIANO NASCIMENTO DE SALES;

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 2013 a 30 de abril de 2014 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 Químicas; Farmacêuticas; Preparação de Óleos Vegetais e Animais; Perfumaria e Artigo de Toucador; Resinas Sintéticas; Sabão e Velas; Fabricação do Alcool; Explosivos; Tintas e Vernizes; Fósforos; Adubos e Corretivos Agrícolas; Defensivos Agrícolas, Material Plásticos (inclusive da produção de laminados plásticos); Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes; Abrasivos; Álcalis; Petroquímica; Lápis, Canetas e Material de Escritório; Defensivos Animais e Re-refino de Óleos Minerais (lubrificantes usados ou contaminados) enquadrados no 10º (décimo) Grupo**, com abrangência territorial em Pirajuí/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Será aplicado em 01/05/2013, o percentual único de 8% (Oito por cento).

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2012 até 30/04/2013, salvo por promoção, mérito e transferência. Fica garantido durante a vigência deste Acordo o piso salarial **de R\$984,19 (novecentos e oitenta e quatro reais e dezenove centavos)** por mês.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALARIO COM CHEQUE / DEMONSTRATIVO DE

## **PAGAMENTO**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

A empresa efetuará a entrega dos demonstrativos de pagamentos aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

**O demonstrativo de pagamento** é fornecimento obrigatório aos empregados, com identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas os descontos efetuados e os totais recolhidos à conta vinculada do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

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

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

## **CLÁUSULA QUINTA - SALARIO DE ADMISSÃO E SUBSTITUÇÃO**

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

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

A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará à efetivação na função, aplicando-se neste caso as cláusulas referentes à promoção, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente de trabalho, auxílio doença e licença maternidade. Ficam excluídos os casos de treinamentos na função e os cargos de supervisão, chefia, e gerencia.

## **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO**

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALARIO APRENDIZ**

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário de 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário normativo da categoria, em vigor;

B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

C) Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido da empresa, e por esta, ministrados, aos seus empregados;

D) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a ser por motivos disciplinares, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

E) As condições e prazos de inscrições para a seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO SALARIAL**

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

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

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

## **CLÁUSULA NONA - HORA EXTRAORDINÁRIA**

A) As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

B) As horas extraordinárias prestadas no descanso semanal remunerado, feriado e dias já compensados serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento);

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias respeitando-se o pagamento mínimo de 04 (quatro) horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11(onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, ao caso de trabalho noturno em turnos de revezamento.

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

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

Fica estipulada relativamente ao ano de 2013/2014, quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa (PLR), que nos termos do artigo 7º, XI, primeira parte, e do artigo 8º, VI, que dispõem sobre este assunto, que:

A) Fica estipulado o valor por empregados de R\$1080,00 (hum mil e oitenta reais), a ser pago, em 05 de maio de 2014.

B) Para os empregados afastados, por motivo de doenças, será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período. À razão de 1/12 avos, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente de trabalho;

C) No tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2014, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 avos, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias;

D) Os funcionários que forem desligados da empresa receberão a Participação nos Lucros e Resultados ( PLR), proporcionalmente, à razão de 1/12 avos, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, nas rescisões de contrato de Trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O fornecimento do vale alimentação é para todos os trabalhadores da empresa, abrangidos por este Acordo, inclusive aos afastados por motivo de acidente do trabalho ou doença. O vale alimentação terá o valor de R\$ 70,20 (setenta reais e vinte centavos), por mês, através de cartão específico.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE**

O tempo, despendido pelos trabalhadores, no percurso, da casa, para o trabalho e vice e versa, não será remunerado, pois existe linha de ônibus, de empresa urbana que passa próximo da sede da empresa, e a empresa se compromete a fornecer, gratuitamente ônibus para fazer este trajeto.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR**

A empresa fornecerá 50% (cinquenta por cento) do material escolar aos filhos em idade escolar dos empregados, mediante comprovante de matrícula e lista de materiais assinado pela escola.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE, INVALIDEZ PERMANENTE OU PARCIAL**

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e o próprio, empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual;

B) Se a empresa mantém Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Plano de Benefício Complementar ou Assemelhados a Previdência Social, esta isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula cobrirá a diferença.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL**

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

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

Com objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dependidos normalmente pela empresa, através de convênios-creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria Mtb3. 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 obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

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 pessoa física, ressalvada as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa.

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

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

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

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

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

H) A presente cláusula aplica também ao pai a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva (s) filho (s).

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

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

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empresa, que oferecem, aos seus trabalhadores, serviços, de alimentação, e transporte somente, procederão ao reajustamento, de preços, quando, na época dos reajustes ou aumentos de salários, espontâneos ou não.

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

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

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente até 60% (sessenta por cento), do salário normativo vigente no mês de competência como reembolso da despesa, efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (s), assim considerado (s) os portadores de limitação psicimotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convenio do INSS, nesta ordem, de preferência.

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

A empresa procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, as seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXAME ADMISSIONAL**

A realização, de testes simulados, para fins de admissão não poderá ultrapassar a 01 (um) dia, excetuando-se funções técnicas.

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com o horário 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 TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

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

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará as seguintes preferências:

- a1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
- a2) Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada.
- a3) 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, a empresa dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS E RESCISÕES**

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

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

C) Os cumprimentos, dos prazos acima citados acarretarão multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data do pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvada os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado;

D) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em Lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE AVISO OU SUSPENSÃO**

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos períodos; exercida no ato do recebimento do aviso-prévio, 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) Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 05 (cinco) anos de trabalho na empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso-prévio legal, ressalvadas condições mais favorável eventualmente já existentes;

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

F) No aviso-prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, à baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

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

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

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

No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da Lei 6019, 31/01/74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica á gestante.

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.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

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

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento).

C) Nos caso de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitando o perfil dos cargos e dos candidatos.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

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

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

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

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, pedido de demissão, No último caso, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

**A)** Aos empregados, que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição, do direito, à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

**B)** O empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de cinco (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses, para a aposentadoria, de qualquer tipo em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário relativamente àqueles 24 (vinte e quatro) meses;

**C)** Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, por motivo da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

**D)** Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho após ou por ocasião de aposentadoria e quaisquer de suas modalidades, inclusive a proporcional, serão devidas ao empregado as verbas rescisórias trabalhistas na sua integralidade, sem prejuízo do aviso prévio e dos 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Esta cláusula não se aplica às empresa que possuam planos mais favoráveis.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Para os empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extraordinárias habituais calculadas na forma da Lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria. Em se tratando de empregado com menos de um (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

A empresa que 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 que os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquiram melhor qualificação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU EMINENTE**

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 a CIPA.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO**

Se a empresa não mantém convênio com o INSS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

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

Deverá as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as Cat 's (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA. Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 assegurada ao empregado, a indenização não determinada na sentença correspondente ao seguro desemprego, que deixou de receber durante o período de 06 (seis) meses após a rescisão contratual, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO**

### **AUXILIO DOENÇA - ACIDENTE DE TRABALHO - DOENÇA PROFISSIONAL - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

**B)** A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo;

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

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

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

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

**G)** Não sendo conhecido o valor básico d Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEFICIENTE FÍSICO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

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

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

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

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

- 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados;
- 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos; e 30 (trinta) dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

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

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

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

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

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS E HORAS**

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

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

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE ALMOÇO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

### **Descanso Semanal**

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

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será 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 cinco ou seis dias respectivamente.

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída, por prêmios de produção, habituais, horas extraordinárias, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados. Também será válido para as férias e o 13º Salário.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORÁRIOS DE TRABALHO**

- A) Os empregados administrativos cumprirão jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, com horário das 07h00 às 17h00, de 2º a sexta feira, com intervalo de 01h12 ( um hora e doze minutos) fazendo a compensação do sábado.
- B) Os empregados operacionais de turnos cumprirão o mesmo horário referido na letra "A" no período de entre safra,
- C) Os empregados operacionais no período de safra cumprirão 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em turnos, conforme aprovação em assembléia realizada em 08 junho de 2009;
- D) Todos os empregados terão 01 (uma) folga semanal.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- A)** até 3 (três) dias, consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro, ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;
- B)** até 03 (três) dias consecutivos, não incluídos o dia do evento, para casamento;
- C)** até 03 (três) dias consecutivos, incluídos o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D)** até 01(um) dia, para internação e 01(um) dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E)** um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F)** um dia útil, para alistamento militar;
- G)** um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H)** As empresas, que não possuem, posto, bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- I)** por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- j)** até 24 (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) 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 há não descontar o dia e o repouso remunerado, e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- M)** Os exames médicos periódicos ou os exigidos por Lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no Descanso Semanal Remunerado (DSR);

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

- A)** O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;
- B)** Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- C)** A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- D)** O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal;
- E)** Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderá fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item c;
- F)** Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a empresa, enviará comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, para conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias

desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa;

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias;

**G)** Quando as férias coletivas e/ou individuais abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;

**H)** Será garantido ao empregado com menos de um (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias acrescidas do terço legal.

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTES**

**A)** Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até cinco (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, pedido de demissão, No último caso, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores, sob pena de nulidade.

**B)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

**C)** A empresa proporcionará às empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Artigo 1º. O artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Artigo"392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias. Previstos neste artigo.

Artigo 2º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

Artigo 392-A. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de doação ou guarda judicial de criança até 01(um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de doação ou guarda judicial de criança até 01(um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de doação ou guarda judicial de criança até 04(quatro) ano até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **Licença Aborto**

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

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, pedido de demissão. No último caso, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - E.P.I., UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS**

**A)** Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido, pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria Mtb 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 Equipamento de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

**C)** Se a empresa utiliza mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos emergências;

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

**E)** Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instruções específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MAQUINAS 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

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

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

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

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

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

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições transitórias, da Lei Maior).

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 ao resultado 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 despedidas 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.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAME MÉDICO**

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

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20/02/84.

A empresa que possuem serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

Se a empresa não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INAMPS, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PROFSSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

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

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

### **Primeiros Socorros**

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

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

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

Quando da elaboração do programa de Prevenção de Riscos Ambientais por parte da empresa, será fornecida uma cópia à entidade sindical de trabalhadores, mediante recibo.

### **Recomendação – SIPAT.**

- **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.

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

### **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL, ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitado ao número de 03 (três) por empresa permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 20 (vinte) ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 (trinta) ausências remuneradas, no total, durante a vigência deste Acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE REAJUSTE**

### **DIRETOR SINDICAL - CIPEIROS - TRABALHADOR COM REDUÇÃO LABORAL**

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

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL**

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo de 03 (três) dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais incorrerão em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido acrescido de 01% (um por cento) ao dia, revertida a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou na agência bancária em que este tenha conta.

A empresa fornecerá, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento, à respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão do salário nominal já reajustado de cada empregado, percentuais iguais para associados ou não, a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, a serem efetuados nos moldes abaixo expostos.

Durante a vigência deste acordo nos respectivos meses indicados e recolhidos três dias úteis após os descontos, valores que serão creditados para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Alcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Bauru e Região, e que foram aprovado em assembléia geral realizada em 10 de fevereiro de 2014.

A presente clausula terá vigência de um ano.

O desconto é de 0,94% (Zero noventa e quatro por cento) por mês, Ficando assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto ate o dia **20 (vinte) de cada mês**, devendo ser feita individualmente através de carta em três vias, protocoladas na Sede do Sindicato, obrigando-se o empregado opoente a enviar cópia dessa carta, com o protocolo á empresa, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do mesmo protocolo.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

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

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

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

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELATÓRIO ANUAL**

A empresa deverá obrigatoriamente fornecer a entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do relatório anual previsto na NR. Sete (aprovada pela portaria 3.214), subitens 7.4.6.1, 7.7.6.1 e 7.4.6.3, quadro III, que dispõe sobre o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.)

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

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

EDSON DIAS BICALHO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL,  
QUIMICAS, FARMACEUTICAS, PLASTICAS, TINTAS E VERNIZES DE BAURU E REGIAO

JULIANO NASCIMENTO DE SALES

Procurador

DESTILARIA GUARICANGA LTDA.