

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP013150/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058094/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.004385/2014-15
DATA DO PROTOCOLO: 12/09/2014

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

TONON BIOENERGIA S.A., CNPJ n. 07.914.230/0003-77, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VITOR ANTONIO PICINI e por seu Diretor, Sr(a). RODRIGO CALDAS DE TOLEDO AGUIAR ;

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 2014 a 30 de abril de 2015 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 Álcool; 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; Lápiz, 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 **Bocaina/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido durante a vigência deste Acordo o piso salarial de **R\$1080,48 (hum mil e oitenta reais e quarenta e oito centavos)** por mês.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Será aplicado em 01/05/2014, o percentual de **7% (sete por cento)** no salário.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO

Fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, com 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 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 SÉTIMA - DATA DO 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 OITAVA - SALÁRIO 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 NONA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 Vigência e Data Base, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E SUBSTITUIÇÃO

A) 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;

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

C) 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 pagos 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 TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e 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 QUARTA - PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS

Participação nos Resultados com vigência de 01 de maio de 2014 a 30 de abril 2015.

A empresa implantará um Programa de Metas e Resultados (PMR) com vigência de 01 de maio de 2014, a 30 de Abril de 2015, correspondente ao pagamento mínimo, de **60 (sessenta)** horas mensais, e médios de **75 (setenta e cinco)** horas mensais, e máximo de **90 (noventa)** horas mensais (Safrá e Entre Safrá) para todos os trabalhadores operacionais, encarregados, supervisores e funções administrativas, sem qualquer adicional, de acordo com a produtividade alcançada pelo trabalhador, sem exceção, que, no entanto não se incorpora ou integra o salário, nos termos do art. 7º, XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e da lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre o assunto:

No presente acordo, por delegação das assembleias, as entidades sindicais dos trabalhadores substituem as comissões de empregados previstas na legislação vigentes.

O programa será estruturado com base em metas estabelecidas para cada indicador de acordo com a área de trabalho dos funcionários. A apuração será o mensal, e só será atribuído horas para o indicador caso a meta mínima estabelecida seja atingida, caso contrario a participação naquele indicador será nula. Cujos resultados serão armazenados para o pagamento até o **dia 31 de maio de 2015**, ficando estabelecido um pagamento a título de adiantamento a ser realizado até o **dia 30 de novembro de 2014**. Cada um destes pagamentos será referente a um semestre, assim os trabalhadores em cada um dos períodos terão direito a um **mínimo de 360 horas** e a um **máximo de 540 horas**.

Fica assegurado o total mínimo mensal caso a soma das horas atribuídas a cada indicador não atingir esse mínimo.

Para ter direito às horas apuradas os empregados, terão que trabalhar pelo menos quinze dias no mês, excluído desta proporcionalidade os afastados por acidentes de trabalho.

As horas acumuladas dos funcionários que forem desligados da empresa serão pagas nas rescisões de contrato.

Esta cláusula não se aplica aos contratados a partir de 01/08/2013.

PARÁGRAFO ÚNICO: ESTA CLAUSULA CONTINUA EM NEGOCIAÇÃO ATÉ 30/10/2014, CASO NÃO SEJA ESTABELECIDO CONDIÇÕES MELHORES, VALE A REDAÇÃO DESTA.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

Fornecimento gratuito de uma cesta básica, a todos os trabalhadores, da empresa, abrangido por este Acordo, inclusive, aos afastados, por motivo, de acidentes, do trabalho, ou doença.

A cesta básica será composta com itens e quantidades como segue:

15 Kg. de arroz agulhinha tipo um;
03 Kg. de feijão cariquinho tipo 1;
06 latas de óleo de soja refinado;
02 Kg. de macarrão com ovos;
10 Kg. de açúcar cristal;
01 Kg. de café torrado e moído;
01 Kg. de sal refinado;
02 Kg. de farinha de trigo especial;
03 latas de extrato de tomate 140 g.;

A cesta básica será entregue aos trabalhadores, do **dia 20 (vinte) ao dia 25 (vinte e cinco)** de cada mês.

Fica facultado a empresa fornecer vale-cesta no valor de **R\$135,36 (cento e trinta e cinco reais e trinta e seis centavos)** referente ao valor correspondente aos itens acima especificados para que o trabalhador retire a sua cesta nos estabelecimentos comerciais credenciados, ou, opcionalmente, retire outros produtos alimentícios a seu critério, dentro do valor total disponível.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

A empresa viabilizará a entrega dos vales transporte em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo, a venda de material escolar pelo sistema FENAME ou através de sistema equivalente.

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, FARMÁCIA E ÓTICAS

A) Se a empresa mantém convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queiro reingressar nos planos contratados pela empresa, dever-se-á submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais, constantes, dos mesmos planos salvo, no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela Previdência Social por auxílio doença, doença-profissional, bem como nos casos de licença maternidade, se a empresa proporciona assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso-prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

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

E) Todo e qualquer; benefício que a empresa conceder espontaneamente ao empregado durante a vigência desse acordo, tais como assistência medica odontológica, e farmacêutica, seguro de via em grupo, auxilio educação, auxilio funeral e/ou outros benefícios sociais que venham a favorecer o empregado não serão considerados em qualquer hipótese e a nenhum efeito como integrantes dos salários ou remuneração do empregado.

Os empregados da empresa, caso esta possua assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

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 VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na

forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 mantenha 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 que deixou de receber durante o período de 06 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchida os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE E FERRAMENTAS

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convenio do INSS, nesta ordem, de preferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÕES

AUXÍLIO DOENÇA, DOENÇA PROFISSIONAL, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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

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

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga

em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;

H) O empregado afastado por auxílio doença terá no 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 demais salários dos demais empregados, pela empresa que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - TESTE ADMISSIONAL

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

As empresas fornecerão 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRITÉRIOS DE DISPENSA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes preferenciais:

a1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram à 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 de Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS SALARIAIS EM RESCISÕES DE CONTRATO

- 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 TRIGÉSIMA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA, OU SUSPENSÃO

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

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a partir 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 favoráveis 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

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.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Qualificação/Formação Profissional

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 adquirir melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO 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 apresente, a cada ausência, comprovante da unidade e que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição; do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos 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 05(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 seu prazo mínimo, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente 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, no ato 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 qualquer 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 NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, 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 QUARTA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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 casos 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:

c1) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados;

c2) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos;

c3) 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 SÉTIMA - 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 às horas efetivamente trabalhadas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Desconto: 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.

Incidências: Para os empregados que recebam parte variável dos salários constituída por prêmios de produção, habitual horas extraordinárias, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições condidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos Dsr's e feriados.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O empregado 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, 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 possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão 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;
- I) por 05(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).

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, poderá comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, concederem 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;

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

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

I) 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.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 dos 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 QUARTA - LICENÇA EMPREGADA ADOTANTE

Artigo 1º O artigo 392da 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 salário.

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

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 02 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120(cento e vinte) dias, previsto 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 adoção 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 adoção ou guarda judicial de criança até 01(um) ano até 04 (quatro) o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 04(quatro) ano até 08 (oito) 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 QUINTA - LICENÇA ABORTO

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 SEXTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.)

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EPI, 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 emergenciais;

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 específicas 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.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 a data do pleito, mediante protocolo.

O do 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 SEXAGÉSIMA - 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 aos 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 dispendidas 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

Se a empresa não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INSS, 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 TERCEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DE 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 comutatividade 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 OITAVA - REAJUSTE SALARIAL

DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS 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 NONA - 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 5% (cinco por cento) ao dia, revertida a favor daquela entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou na agencia bancaria 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 SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

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

O desconto é de **1% (um por cento), por mês**, ficando assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto até o dia **20 (vinte)** de cada mês, devendo ser feita individualmente através de carta em três vias, protocolada na Sede do Sindicato, obrigando-se o empregado opoente a enviar copia dessa carta, com o protocolo, à empresa, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do protocolo.

Durante a vigência deste acordo os valores serão creditados 03 dias úteis após os descontos, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Alcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustivel de Bauru e Região, de acordo com o aprovado em assembléia geral extraordinária realizada em **12 de agosto de 2014**.

A presente clausula terá vigência de 12 meses, iniciando em **01/05/ 2014**.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

O desconto é de 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento), por mês, ficando

assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto até o dia 20 (vinte) de cada mês, devendo ser feita individualmente através de carta em três vias, protocolada na Sede do Sindicato, obrigando-se o empregado opoente a enviar copia dessa carta, com o protocolo, à empresa, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do protocolo.

Durante a vigência deste acordo os valores serão creditados 03 dias úteis após os descontos, para o Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Alcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Bauru e Região, aprovado em **assembléia geral extraordinária realizada em 12 de Agosto de 2014.**

A presente clausula terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando em **01/05/2014.**

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO

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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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

VITOR ANTONIO PICINI

Diretor

TONON BIOENERGIA S.A.

RODRIGO CALDAS DE TOLEDO AGUIAR

Diretor

TONON BIOENERGIA S.A.