

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP014375/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/12/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073901/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.004441/2017-56  
DATA DO PROTOCOLO: 12/12/2017

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

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

E

LWART LUBRIFICANTES LTDA, CNPJ n. 46.201.083/0001-88, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). THIAGO LUIZ TRECENTI;

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 outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### 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; 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 Lençóis Paulista/SP.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Em 01.10.2017, o salário normativo será de **R\$ 1.530,95 (Um mil, quinhentos e trinta reais e noventa e cinco centavos)**, por mês.

O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será

proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT.

Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01.10.2017.

Esta cláusula não se aplica aos aprendizes.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Assegura-se ao empregado admitido para a função de outro dispensado, salário igual ao do piso estabelecido para a função, sem considerar as vantagens pessoais.

§ 1º - O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) dias, podendo ser bipartido em dois períodos.

§ 2º - Ficará desobrigado do comprimento do contrato de experiência, o empregado readmitido na mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão ocorra no período de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da data do desligamento.

§ 3º - Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviços como temporário (Lei nº. 6019/79), será dispensado do contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

I - Sobre os salários de 30/09/2017, será aplicado o percentual de **1,63% (Hum vírgula sessenta e três por cento)** nos salários de outubro/2017.

II - Admitidos após a data base:

Aos empregados admitidos de 01.10.2016 a 30.09.2017, deverão ser observados os seguintes critérios:

a) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial concedido ao paradigma;

b) Sobre o salário de admissão de empregados em função sem paradigma, deverá ser aplicado o percentual proporcionalmente ao tempo de serviço, à razão de 1/12 por mês, assim considerando o mês civil, com fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL-DIRIGENTE SINDICAL, CIPEIROS, EMPREGADO COM REDUÇÃO LABORAL**

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da Cipa representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivo, espontaneamente concedido aos demais empregados da empresa.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa deverá, obrigatoriamente, fornecer comprovantes de pagamento individual, e confidencial, com a discriminação das horas trabalhadas e todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

§ 1º - A empresa se efetuar pagamento de verbas salariais (salários, férias, 13º salário, adiantamento, etc.), através de depósito bancário ficará isenta de obter assinatura de seus empregados no respectivo recibo de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente de quitação dos vencimentos e descontos ali discriminados, o competente comprovante de depósito bancário na conta corrente do empregado.

§ 2º - A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados: seguro de vida em grupo, alimentação, benefício saúde, convênios com supermercados, transporte, planos, mensalidades e promoções do grêmio e empréstimos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE APRENDIZ**

A – Somente será considerado menor aprendiz, aquele que exercer função para a qual o Senai mantenha curso específico de aprendizagem. Compreendem como cursos mantidos pelo Senai aqueles estruturados e ministrados pelo próprio Senai ou pela empresa.

B – As condições e prazos de inscrições para seleção dos candidatos aprendizes do Senai, deverão ser divulgados previamente nos quadros de avisos da empresa, podendo contemplar tanto parentes de empregados como menores da comunidade.

C – Os salários dos menores aprendizes do Senai, durante o aprendizado serão pagos conforme o artigo 429, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº. 10.097/2000.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA NONA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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

Parágrafo Primeiro: Trabalho de igual valor, para 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.

Parágrafo Segundo: O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o terceiro (3º) dia útil bancário do mês seguinte ao vencido, inclusive podendo ser realizado mediante crédito em conta corrente bancária do empregado.

§ 1º - A empresa concederá aos empregados, até o dia 18 (dezoito) de cada mês, um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, que será descontado no primeiro pagamento posterior a essa concessão;

§ 2º - O descumprimento pela empresa do prazo de pagamento dos salários aqui estabelecido, acarretar-lhe-á a multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado e favor deste.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, ocupante do cargo de produção, o direito ao mesmo salário do cargo substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que:

A – A substituição ocorra por um período igual ou superior a 07 (sete) dias consecutivos, devendo o pagamento retroagir ao 1º (primeiro) dia da referida substituição.

B – Esta substituição fica limitada a 120(cento e vinte) dias consecutivos, após o que o substituto será efetivado na função do substituído.

§ 1º Excetuam-se da abrangência prevista nesta cláusula, os casos licença sindical, assim como aqueles exercentes das funções de gerentes.

§ 2º - Qualquer dúvida em relação a esta cláusula será dirimida entre a Empresa e Sindicato.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS**

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

B – Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 3% (três por cento).

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

D – 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.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO 13º SALÁRIO**

Será complementado o 13º Salário aos empregados afastados, percebendo benefício previdenciário nas seguintes condições:

A) Aos afastados por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será pago o valor igual ao salário nominal até o teto previdenciário (limite máximo de contribuição), vigente nesta data;

B) Aos afastados por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga a diferença entre o valor pago pela seguridade social, e seu salário nominal, limitado este ao teto previdenciário (limite máximo de contribuição);

C) Não sendo conhecido o valor pago pela seguridade social, a complementação deverá ser paga em valores estimados e a diferença maior ou menor será compensada por ocasião do pagamento imediatamente posterior;

D) Para efeito de complementação, o salário nominal será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao início da complementação e durante a vigência do presente acordo;

E) As complementações previstas nesta cláusula deverão ser efetivadas juntamente com o pagamento normal do 13º salário.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORA EXTRA**

A hora extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal para os empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento cuja implantação fica autorizada, e com adicional de 70% (setenta por cento) para os demais.

§ 1º - As horas extras refletirão sobre os cálculos das férias, do 13º salário e o descanso semanal remunerado;

§ 2º - Com exceção dos empregados envolvidos em turnos ininterruptos de revezamento e dos empregados participantes do acordo de banco de horas (que possuem regra específica no acordo de banco de horas), todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados e domingos, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 110% (cento e dez por cento), portanto, o empregado que prestar serviços nesta situação fará jus ao

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

B – Horas trabalhadas; e

C – 110% a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.

§ 3º - Quando houver convocações domiciliares, serão garantido os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinária, bem como o intervalo legal de 11(onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

§ 4º - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

§ 5º - A empresa fica autorizada a trabalhar em turnos de revezamento, observadas as seguintes regras:

A) O regime será desenvolvido nas áreas de produção, manutenção industrial e manutenção automotiva, serão com quatro (4) turmas cujas letras “A”, “B”, “C” e “D”, que trabalharão seis (6) dias corridos, das 6:00 x 14:00 e folgarão um (1) dia; três (3) dias corridos das 14:00 x

22:00 e três (3) dias corridos das 22:00 x 6:00, folgarão três (3) dias e três (3) dias corridos das 14:00 x 22:00 e três (3) dias corridos das 22:00 x 6:00, folgarão um (1) dia, a partir de 01/01/2018, conforme aprovado em assembléia; nas demais áreas serão com quatro (4) turmas cujas letras “A”, “B”, “C” e “D”, que trabalharão seis (6) dias corridos e folgarão dois (2) dias, observando-se os seguintes horários: 06:00 x 14:00; 14:00 x 22:00 e 22:00 x 06:00 horas.

B) Os turnos serão cumpridos com intervalo “intra jornada” (para refeição) correspondente 1:00;

C) Os trabalhos realizados em domingos e feriados estarão automaticamente compensados na forma do art. 9º da Lei nº. 605/ 49; contudo, a título de liberdade, a empresa deverá remunerar as horas trabalhadas nos dias de feriados civis e religiosos legalmente estabelecidos com acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento), sob rubrica própria.

D) A empresa se obriga e se compromete a fornecer os seus empregados, alimentação sadia e farta, no refeitório existente em sua unidade industrial, através de convenio com empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletivas, na forma do art. 6º da Portaria nº. 1.156/1993 do Ministério do Trabalho;

E) Fica a empresa autorizada a descontar na folha de pagamento de seus empregados, pelo fornecimento de alimentação na forma da letra “D”, valor correspondente a 19,23076% do valor unitário do custo direto da refeição, respeitando o limite máximo mensal de 20% estabelecido no art.4º, da Portaria Mtb nº. 1.156/1993 c.c.o § 1º do art. 2º do Decreto nº5/1991, que regulamentou a Lei nº. 6.321/1976.

F) O fornecimento de alimentação, não terá efeito salarial na medida em que a empresa encontra-se regularmente cadastrada junto ao Ministério do Trabalho no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela citada Lei nº. 6.321/1976;

G) Para fins remuneratórios, a empresa deverá observar os horários abaixo compostos das seguintes verbas:

#### **Horários das 06:00 as 14:00 Horas:**

6hs.							Normais/dia
1		h.		Extra			100%
DSR	NO	7º	dia	=	6hs.		Normais
2hs			normais.				Variáveis

Folga remunerada = 6hs. Normais

#### **Horários das 14:00 as 22:00 Horas:**

6hs.							Normais/dia
1		h.		Extra			100%
DSR	NO	7º	dia	=	6hs.		Normais
2 h.			normais				variáveis

Folga remunerada = 6hs. Normais

#### **Horários das 22:00 as 06:00 Horas:**

6hs.							Normais/dia
1		h.		Extra			100%
7.88		adicional.	Noturno		40%		/dia

1,00                      diferenças                      hora                      noturna                      100%  
DSR                      no                      7º                      dia                      =                      6hs                      normais  
7,15 hs. normais Variáveis

Folga remunerada = 6 h normais

### **A partir de 01/01/2018 o novo turno, aprovado em assembléia.**

H) Para os fins desta cláusula, considera-se como hora noturna exclusivamente aquela ocorrente no período das 22:00 horas de um dia até as 06:00 horas do dia seguinte;

1 – Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores, conforme art. 7º, inciso XVI, parte final, e 8º inciso VI, da Constituição Federal.

§ 6º - A empresa poderá promover cursos de treinamento de seus empregados, observando o limite de 2:00 (duas) horas; para comprovação da destinação efetiva desse horário, deverá a empresa manter um registro das atividades pertinentes ao treinamento interno, inclusive com anotação do horário para tanto destinado, mediante listas de presença rubricadas pelos participantes; as horas assim registradas serão remuneradas à razão de 50% (cinquenta por cento) de 1/200 avos do valor do salário nominal, portanto, mediante a seguinte fórmula (total de hs em treinamento x 1/200 do salário nominal x 0,50 para os trabalhadores que trabalham em regime administrativo e as horas assim registradas serão remuneradas à razão de 50% (cinquenta por cento), de 1/180 do salário nominal, portanto mediante a seguinte fórmula (total de hs em treinamento x 1/180 do salário nominal x 0,50 para os trabalhadores que trabalham em regime de turno ininterrupto e lançadas no recibo de pagamento sob rubrica própria "hs. Treinamento".

§ 7º - No início e término das jornadas de trabalho constantes do § 2º, haverá uma tolerância de até 0:10 (dez) minutos para que os empregados anotem na forma da cláusula Ausências Justificadas, sem que isso venha a gerar direito a horas extras, de modo que, nos dias em que o excesso de jornada for superior a 0:10 (dez) minutos, tanto no seu início quanto no seu término, reputar-se-á extraordinário todo o tempo registrado no controle de frequência; caso contrário, pela insignificância, desconsideram-se, para tal fim, até 0:10 (dez) minutos antes e depois da jornada normal.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas trabalhadas no período noturno, assim considerado exclusivamente aquele ocorrente no período das 22:00 às 06:00 horas, serão remuneradas com o adicional de 40% (quarenta por cento) em relação ao valor da hora normal diurna.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACORDO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica desde já convencionado a manutenção das regras do acordo de Participação nos Resultados da Empresa firmado para o ano civil de 2017 e para vigorar no ano civil de 2018,

nas condições a serem definidas na época própria, que terá como base de cálculo o valor correspondente a 2 (dois) salário nominal.

1º - Para os funcionários que trabalham em escala de turno ininterrupto de revezamento, a base de cálculo para a apuração da referida participação será o valor correspondente a 249,70 (duzentos e quarenta e nove vírgula setenta) horas.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

O trabalhador fará jus ao valor do crédito de R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais), através de cartão **alimentação**.

§ 1º - O cartão alimentação somente será devida àquele empregado que trabalhar o mês completo; não fará jus, à mesma, o empregado que tiver o contrato de trabalho rescindido por quaisquer de suas causas, no curso do mês.

§ 2º - A concessão do cartão alimentação nos termos desta cláusula, não se reveste de natureza salarial, por isso mesmo não se incorporando ao salário para qualquer efeito jurídico de natureza trabalhista, previdenciária e tributária.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

I – Atendidas as disposições da Lei nº. 7418, de 16.12.1985, com redação dada pela Lei nº. 7619 de 30/09/87, a empresa, se conceder aos seus empregados o vale-transporte no limites definidos na Lei, poderá, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês, isso em período regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

II – Fornecendo a empresa condução para transporte de seus empregados, fica estabelecido que a mesma não tenha caráter salarial “in natura” tampouco caracteriza a hipótese de horas in itinere na medida em que se encontra ela localizada em local de fácil acesso e servida por transporte regular público.

#### **Auxílio Educação**

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

A empresa fornecerá um cartão no valor de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais) para os dependentes dos empregados e empregados estudantes, até o ensino médio que apresentem comprovação de matrícula..

O cartão não terá natureza salarial, não se integrando, portanto, ao salário do empregado para qualquer efeito trabalhista, previdenciário ou fiscal.

#### **Auxílio Saúde**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SAÚDE**

A empresa se obriga a firmar convênio de assistência médica e odontológica a seus trabalhadores (as) e dependentes, preservando-se os padrões de atendimento, nos termos da legislação vigente.

Fica, ainda, ajustado que o trabalhador (a) afastado por doença ou acidente de trabalho, percebendo benefício previdenciário, será mantido no plano de assistência médica e odontológica durante o afastamento.

§1º - A participação dos trabalhadores (as) no custeio da assistência médica será objeto de negociação entre as empresas, seus trabalhadores (as) e o respectivo sindicato.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO**

Na ocorrência de óbito do empregado ou de sua invalidez permanente para o trabalho, atestada pela Previdência Social, a empresa pagará ao empregado ou a seus dependentes, conforme o caso, independentemente do tempo de serviço, um auxílio nas seguintes condições:

A – cinco (05) salários nominais aos dependentes no caso de óbito;

B - dez salários nominais, não cumulativos com letra “ A” a ser pago aos dependentes, por óbito resultante de acidente de trabalho definido de acordo com a legislação específica e atestado pela previdência social.

C – dez salários nominais, ao próprio empregado, no caso de invalidez permanente atestada pela previdência social.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de invalidez permanente, a referida indenização será paga por ocasião da rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às suas expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora, for superior à indenização estabelecida nas letras “ A” , “ B” e “ C” , ficará a mesma isenta do pagamento dessa indenização.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

legislação previdenciária, numa única vez, a título auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício garantindo um mínimo de R\$3.000,00 (três mil reais).

Parágrafo Único: Mantendo a empresa seguro de vida em grupo, às suas expensas, na hipótese de o valor do prêmio a ser pago pela seguradora, for superior ao valor decorrente do “ caput” , ficará a mesma isenta do pagamento desse auxílio.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

Com objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes signatárias do presente Acordo, analisada a Portaria MTb32, 96, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas n período de amamentação:

A – empresa manterá local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B – O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) ou legalmente adotado (a) até o limite Máximo de R\$ 381,05 ( trezentos e oitenta e um reais e cinco centavos) no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou pessoa física;

C – Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório e desvinculado do salário, 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 72 (setenta e dois) meses após o termino do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de 24 (vinte quatro) meses é valido 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-se também ao pai a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos;

I – O pagamento do reembolso fica condicionado a apresentação de comprovantes de despesas.

A empresa ficará desobrigada do reembolso se vier a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche.

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 QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO**

### **Auxílio Doença, Acidentes do Trabalho, Doença Profissional e do 13º Salário**

A – A empresa pagará os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, como se o empregado estivesse trabalhando, tomando, pois como base de cálculo, a efetiva remuneração pelo mesmo auferida no mês imediatamente anterior.

B – A empresa complementarará durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º (tri centésimo 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.

C – A complementação para os empregados já aposentados, corresponderá a diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo.

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

E – Respeitando os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste Acordo.

F - A 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 de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho.

G – Essa complementação deverá ser paga na mesma data do pagamento dos demais empregados.

H – Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo que o empregado assim que receber da Previdência Social. Deverá reembolsar o valor que lhe foi adiantado pela empresa.

I – O empregado afastado por auxílio doença terá ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao afastamento, limitado esse direito ao Máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

A empresa reembolsará mensalmente, aos seus empregados, os valores efetivos e comprovadamente despendidos com tratamento e educação especializada de filhos excepcionais, assim considerados os portadores de limitação psicomotora, cegos, os surdos, os mudos e deficiente mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico

da empresa e, na falta deste, por médico do convenio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

A – Este reembolso estará limitado, por filho, a 80% (oitenta por cento) do valor do salário normativo da categoria, do mês imediatamente anterior ao do reembolso, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

B – O pagamento deste reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas e do respectivo atestado médico da condição de excepcionalidade do filho

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA**

Terão direito, a uma indenização; por rescisão com aposentadoria, os empregados que preencherem as seguintes condições:

(1º) Aposentadoria por tempo de serviço ou proporcional;

(2º) Aposentadoria por idade;

(3º) Aposentadoria especial;

§ 1º - Satisfeitas as condições dos itens 1º ao 3º, a empresa pagará a seus empregados, por demissão voluntária ou por demissão sem justa causa, ao desligarem-se definitivamente, uma indenização por rescisão com aposentadoria que deverá obedecer as seguintes condições:

A – Entre 05 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes à época do pagamento;

B – Entre 10 (dez) anos e 01 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;

C – Entre 15 (quinze) anos e 01 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 05 (cinco) salários nominais vigentes à época do pagamento;

D – Entre 20 (vinte) anos e 01 (um) e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 07 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento,

E – Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 01 (um) dia de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 08 (oito) salários nominais vigentes à época do pagamento;

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

A – Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferências:

1ª – Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultado previamente, preferiram à dispensa.

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

3ª – Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os 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 condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência da Lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 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 VIGÉSIMA NONA - 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, previstas no art. 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré- aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

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

D – Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela cláusula Indenização por Rescisão com Aposentadoria, de empregados com mais de 40 ( quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial e eventual desvinculada do salário, de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal.

E – Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Nesse caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez)

dias, a contar da liberação do empregado.

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.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEFICIENTES FÍSICOS - IGUALDADE DE OPORTUNIDADE**

A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de deficientes físicos, para funções compatíveis, sempre que as circunstâncias técnicas, matérias e administrativas assim o permitirem.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL**

A liquidação dos direitos trabalhista resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos seguintes prazos:

A – Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou;

B – Até o décimo dia útil, contando da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, ressalvadas as hipóteses de obstrução por parte do empregado e/ou do órgão homologador.

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

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

E – É assegurado ao empregado demitido sob alegação de falta grave, a entrega de aviso, por escrito e contra-recibo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

F – Recomenda-se à empresa, obrigada por lei, entregar o perfil profissiográfico, que o façam por ocasião da rescisão contratual.

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

A – A realização de testes prático operacionais não poderá ultrapassar 02 (dois) dias, excetuando-se as funções técnicas.

B – A empresa fornecerá gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

C – 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 pela sua característica os exija, por colocar em risco a gravidez, a critérios do médico.

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

## **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 da matrícula.

B – Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas do empregados estudantes exclusivamente para prestação de exame ou prova obrigatória, sujeito esse abono as seguintes condições:

1 – O exame ou prova deverá ser prestado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o trabalho;

2 – A empresa deverá ser avisada pelo empregado- estudante com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de data e horário da do exame ou prova.

3 – O empregado-estudante deverá apresentar, dentro de 72 (setenta e duas) horas após a prestação do exame ou prova, declaração assinada pelo estabelecimento de ensino, comprovando o seu comparecimento ao exame ou prova no dia e horário indicados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS ESCOLARES COMPLEMENTARES**

A empresa poderá oferecer cursos escolares complementares e opcionais, sendo que, durante sua realização, o empregado não será considerado em trabalho ou à disposição da mesma, portanto, não sendo remunerado.

A empresa poderá ou não oferecer bolsa estudo; se concede-la, esta não terá natureza salarial, estando expressamente desvinculada do salário, não gerando, portanto, incorporação salarial ou fato gerador tributário e previdenciário.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADAS GESTANTES E ADOTANTES**

Para atender a nova redação dada pela Lei 12.873, de 24/10/2013, passa a ter a seguinte redação:

a) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

b) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

c) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

e) Aplica-se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇO MILITAR**

Estabilidade provisória do empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou dispensa e desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, se vinculado às duas últimas hipóteses, à assistência do sindicato acordante na homologação.

A garantia de emprego ou salário será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Parágrafo Único – Desde que devidamente comprovado, serão abonadas as horas não trabalhadas em virtude de o empregado estar à disposição do Tiro de Guerra.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO COM PERDA ANATOMICA**

A partir da data da alta médica, será garantido emprego ou salário pelo prazo de 12 (doze) meses ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho típico, com perda anatômica atestada pelo INSS, quando do acidente resultar incapacidade para exercer a função que vinha exercendo.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELO INSS POR DOENÇA**

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o auxílio previdenciário correspondente, terá garantido o emprego, a partir da alta médica, por um período igual ao afastamento, contudo contado a partir do 16º (décimo sexto) dia e limitado a um Máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Único – Estão excluídos dessa garantia, os casos de contratos por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para esse último caso é necessária a assistência do Sindicato.

### **Estabilidade Aposentadoria**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA**

A – aos empregados que comprovadamente estiverem a um Máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito de aposentadoria de acordo com a legislação vigente e com um mínimo de 08 (oito) anos de trabalho ininterrupto na empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B – Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto na 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 legais, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham base o último salário aqueles 24 (vinte e quatro) meses.

C – Para fazer jus ao benefício previsto nos itens “A” e “B”, o empregado deverá notificar a empresa até 30 (trinta) dias antes da implementação do direito de garantia, por escrito e contra-recibo, mediante a apresentação da documentação legal respectiva;

D – Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço na forma acima ajustada, terá ele 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação à empresa, para fazer a comprovação.

E – Estão excluídos dessa garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que para as duas últimas hipóteses é necessária a assistência do Sindicato.

F – Ao empregado que for dispensado após o prazo de estabilidade prevista nesta cláusula, atendidas as regras da Cláusula Indenização por Rescisão com Aposentadoria, fica assegurado o direito ao recebimento daquela indenização, desde que, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da homologação, apresente à empresa o protocolo do pedido para a concessão da aposentadoria. Quando da efetiva comprovação, através do documento denominado “Carta de concessão/ memória de cálculo”, emitido pelo INSS, lhe será paga a indenização com base no tempo e salário nominal da data do seu desligamento.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO DO 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 correspondente ao seguro-desemprego que deixou de receber à época da dispensa, observado o número de parcelas e fórmula de cálculo próprios do seguro-desemprego, caso esta indenização não tenha sido determinada na decisão judicial e desde que preenchidos, os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro e/ou ainda não tenha obtido o benefício administrativamente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDENCIA 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.

Parágrafo único: As anotações poderão ser entregues eletronicamente ou de forma impressa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ANISTIA DE PUNIÇÕES**

As advertências aplicadas aos empregados serão anistiadas após 02 (dois) anos, bem como, as suspensões aplicadas aos empregados serão anistiadas após 03 (três) anos da efetiva ocorrência, desde que o empregado não cometa infrações nestes mesmos períodos e que o contrato de trabalho esteja em vigor, salvo decisão judicial.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, sistemas automatizados e máquinas, a empresa promoverá treinamento para que seus empregados adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, respeitando a cláusula de Hora extra.

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

A empresa 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 QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa, quando solicitada pelos órgãos previdenciários ou pelo empregados, obriga-se a preencher os formulários da Previdência Social, dentro dos seguintes prazos máximos:

A – 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio doença;

B – 08 (oito) dias úteis contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria;

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

a) 15 dias, em se tratando de empregados, e

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

c) 30 dias nos demais casos.

No ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

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

A empresa, se oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajuste 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

I – A empresa, se não mantiver convenio com o INSS, fica obrigado a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo Máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

II – Em caso de atraso na comunicação, a empresa arcará com eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

III – Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATS (Comunicação de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA e Sindicato.

IV – Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

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

##### **Duração e Horário**

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

Para apuração do salário hora, fica estabelecido o divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais para os trabalhadores de turnos.

Para apuração do salário hora, fica estabelecido o divisor de 200 (duzentos) horas mensais.

A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, ou de 36 (trinta e seis) horas para quem trabalha em turnos, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas. As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho (Portaria GM-MTB-1 1120, de 08/11/95).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PARADAS PROGRAMADAS - SERVIÇO INADIÁVEL**

A empresa realizará períodos de parada destinada à manutenção industrial, os quais serão sempre considerados como necessários à realização de serviços inadiáveis, pois sua

inexecução causa prejuízos irrecuperáveis, oportunidades em que estarão presentes os pressupostos do art. 61 da CLT, autorizando-se a prorrogação da jornada além do limite legal de 2:00 horas extras, limitada, contudo, a 10:00 horas/ dia e concretizando-se as comunicações de que trata o § 1º do mesmo art. 61 da CLT.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

A) 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.

B) 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, no termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO**

É facultada à empresa a adoção de registro eletrônico de ponto de seus empregados, bem como a dispensa da marcação desse mesmo ponto nos intervalos para alimentação e repouso.

Parágrafo único: Convencionam ainda as partes que a empresa se tiver condições operacionais de adotar redução do intervalo para ou alimentação em 30(trinta) minutos, poderá fazê-lo com os empregados, mediante assistência da entidade sindical acordante.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, nos seguintes casos:

A – Por falecimento: até 03 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos, sogro ou sogra;

B - Para casamento: até 03 (três) dias úteis, consecutivos, independente das folgas ou dia

de repouso, contados a partir da data do evento; até 01 (um) dia no caso de casamento de filhos, desde que a data do evento seja coincidente com a jornada de trabalho.

C – Até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia, para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a) esposo (a) ou companheiro (a), desde que coincidente com o horário de trabalho e devidamente atestado pelo médico;

D – Recebimento de PIS/PASEP: até o Máximo de meio período e desde que coincidente com a jornada de trabalho, em data a ser estabelecida de comum acordo com a empresa, para recebimento do abono ou cota referente ao PIS/PASEP, caso o respectivo pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou posto bancário localizado em suas dependências. Tal procedimento não se aplica aos empregados que trabalham em turnos de revezamento;

E – Um dia útil para alistamento militar;

F – Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

G – Salvo a hipótese de existência de posto bancário nas dependências da empresa, até o Máximo de ½ (meio) período para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidente com o horário de trabalho.

H – Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento, e também quando por adoção judicial de 0 à 48 meses, funcionário (a).

I – Até 24:00 horas, consecutivas ou não, durante o ano de vigência deste Acordo, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

J – Doação de sangue: por 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses de trabalho, que deverá coincidir com o dia antecipadamente acordado com a empresa e, após, devidamente comprovada;

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 72:00 (setenta e duas) horas.

M – os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado;

N – Extravio de documentos: até 01 (um) dia, em data a ser fixada de comum acordo com a empresa, para obtenção de 2ª vias de documentos legais do próprio empregado, inclusive continuação de CTPS, desde que faça a devida comprovação.

Considera-se "ano", o período compreendido entre 01/10/2017 a 30/09/2018.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 de férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de

30 (trinta) dias, cabendo este a este assinara respectiva notificação.

D – O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 (quinze) dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

E – Os empregados que optarem pela antecipação de 50% 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 financeiro, objetivando evitar dispensa de empregados a empresa poderá, comunicando o Sindicato acordante, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuário, 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 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 abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regularmente, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

H – Será garantido ao empregado com menos 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

I – Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% do 13º salário, de acordo com a legislação vigente (Lei nº. 4.749/1965).

J – Mediante concordância expressa do empregado, a empresa poderá conceder-lhe férias antecipadas.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

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

II - Em se tratando de empregado com menos de 01 (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.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ÁGUA 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 SÉTIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Serão fornecidos, gratuitamente, uniformes, fardamento, macacões, capas de chuva e calçados de segurança aos empregados sempre que a empresa exigir sua utilização, ficando esclarecido, no entanto, que os macacões serão fornecidos gratuitamente sempre que, em razão do exercício de função, houver risco de dano à vestimenta do trabalho, bem como as capas de chuva serão fornecidas, gratuitamente, na hipótese do trabalho ser exercido sob intempérie. Serão também fornecidos gratuitamente, os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) de uso obrigatório previstos em Lei ou exigido pela empresa, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança, graduados de acordo com a receita médica, se for o caso.

I – Sempre que a empresa contratar mão de obra de terceiros, obriga-se a exigir da contratada o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) nas funções em que seja o seu uso obrigatório, bem como, adotar as medidas de segurança no trabalho que sejam aplicadas aos seus empregados.

II – A empresa se utilizar mão de obra feminina, deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergências.

III – Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

IV – Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quando 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 NR nº.26 aprovada pela Portaria MTb 3214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA E SIPAT**

I – As eleições da 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 dos 20º ao 6º dias antecedentes à data do pleito, mediante protocolo.

II – Deverá ser enviada para o Sindicato acordante cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 05 (cinco) dias após a convocação.

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

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

V – Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa, observado o §6º da cláusula Hora Extra.

VI – Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem 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.

VII – Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora de sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos no presente Acordo para horas extraordinárias.

VIII – Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAS, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº1 da NR-05, 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).

IX – Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas “ AIDS’ e Meio-Ambiente” .

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAME MÉDICO**

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

Quando da admissão, o funcionário no prazo de 30 (trinta) dias, receberá cópia dos exames médicos admissionais. Quando do desligamento fica a empresa obrigada, a fornecer cópia dos exames médicos no prazo de 05 (cinco) dias após a comunicação da dispensa. No ato da rescisão contratual, deverá a empresa entregar cópia a respectiva entidade profissional, o resultado do exame dimensional realizado, dentro do prazo legal.

Por ocasião da data do desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 05 (cinco) dias, após o último dia trabalhado, o atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 (dez) dias antes do término do mesmo.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Serão reconhecidos os atestados médicos e urgências odontológicas pelos profissionais do Sindicato acordante ou por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AMBULATÓRIO MÉDICO**

A empresa deverá manter local adequado para atendimentos ambulatoriais de emergência,



com materiais de primeiros socorros, assim como veículo para transporte nos horários de trabalho e pessoal habilitado de acordo com a NR-4.

O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, desde que solicitado pelo empregado, lhe será informado, contudo, observando-se os preceitos da ética médica.

Os empregados poderão encaminhar ao setor competente da empresa, as reclamações atinentes ao serviço de assistência médica própria e contratada da empresa, colaborando para sua eficiência.

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

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR 4 aprovada pela Portaria do MTb 3214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho, devendo fornecer a relação dos nomes e a especialização dos referidos profissionais à CIPA.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU EMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de suas funções, entenderem que sua vida ou integridade física se encontra em risco pela falta de medidas adequadas de proteção de trabalho, poderá após comunicação do fato ao seu superior imediato, suspender a realização da respectiva operação.

O Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, através de seu responsável, será acionado pelo supervisor a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer.

O retorno às operações se dará após a liberação pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho ou na ausência deste pelo responsável pela Segurança na empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A empresa adotará prioritariamente medidas de ordem coletiva e, supletivamente medidas de ordem individual, em relação às condições de higiene e segurança dos trabalhadores:

A – Para os novos empregados, a empresa promoverá orientação para a correta utilização dos EPIS necessários ao exercício de suas atribuições.

B – O médico, o engenheiro do trabalho ou responsável pelo departamento de segurança da empresa, opinará sobre o EPI a ser utilizado pelo empregado.

C – Os treinamentos contra incêndio serão ministrados periodicamente e remuneradas na forma da cláusula Hora Extra, § 6º.

D – Os EPIS fornecidos pela empresa destinar-se-ão à neutralização do agente insalubre e serão sempre de uso obrigatório, sob pena de incorrer o empregado em falta disciplinar, punível disciplinarmente até com justa causa.

E – Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições

ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

F – Nos termos da Lei (Norma Reguladora nº. 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.

G – 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**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica assegurado à entidade Sindical, acesso às dependências da empresa, para sindicalização interna; durante duas vezes ao ano, limitado a 05 (cinco) dias úteis em cada oportunidade, previamente combinadas às respectivas datas entre as partes e, de comum acordo, acertados os seguintes itens:

A – Local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização;

B – Horários em que se realizações os trabalhos de convencimento, bem como o de preenchimento das propostas;

C – Quantidade e nomes dos integrantes da Comissão da Entidade Sindical, sendo garantido um mínimo de 03 (três) componentes;

D – Forma pela quais os empregados da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não serem criados problemas à produção da empresa.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO**

A empresa permitirá, desde que solicitada pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios, publicações e outras matérias de interesse da categoria e tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais.

Esse quadro deverá estar situado em local visível e fácil acesso.

Essa permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser anexada até 24 (vinte e quatro) horas após o seu recebimento.

Nesse quadro, ainda deverá ser afixada a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia de acordos coletivos.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dias em que os diretores do Sindicato ou Federação, limitados o número Máximo 03 (três), permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior; e comprovadas

posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 25 (vinte e cinco) dias ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para 35 (trinta e cinco) dias de ausências remuneradas, no total durante a vigência deste Acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a mesma designar, que tomará ciência do assunto que trouxe à empresa e dará resposta no menor tempo hábil.

#### **Contribuições Sindicais**

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

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato, dentro do prazo de 03 (três) dias após o pagamento dos salários, a contribuição associativa, incorrerá, em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor da entidade Sindical.

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O prazo para recolhimento da contribuição Sindical; nos termos dos artigos 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subsequente ao mês do desconto.

A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanece inalterada, nos termos previstos em Lei.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, a empresa abrangida pelo presente Acordo recolherão, às suas expensas, o valor correspondente a Taxa de Inclusão Social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, e da

Federação dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores, signatários do presente Acordo:

5,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 8.058,37**, ou seja, até o teto de **R\$ 402,92**, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **25/11/2017**.

2,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 8.058,37**, ou seja, até o teto de **R\$ 161,16**, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **20/12/2017**.

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo por meio de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, **depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, do Banco Itaú**:

2,0% dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 8.058,37**, ou seja, até o teto de **R\$ 161,16**, por trabalhador **beneficiado**, recolhidos até **10/01/2018**.

A empresa fornecerá no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa de Inclusão Social, a respectiva entidade sindical profissional e econômica, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida taxa, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na foma da lei, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada.

Se não recolhida a Taxa de Inclusão Social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO**

A entidade Sindical, para firmar o presente acordo, obteve autorização dos seus respectivos representados, na forma constante da ata da relativa Assembléia Geral, devidamente convocada e realizada para esse fim, conduzida que foi pela sua Diretoria.

Por estarem justas e acordadas, bem como para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente acordo coletivo, que será, submetido a arquivo perante o Ministério do Trabalho, pela Delegacia Regional de Bauru.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

As partes signatárias poderão buscar a solução pacífica e direta na eventual ocorrência do não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo coletivo de trabalho, antes de propor a competente ação judicial.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

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

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - TERMOS DE ADITAMENTO**

Durante o prazo de vigência estabelecido deste acordo (01º de outubro de 2017, até 30 de setembro de 2018), os entendimentos que vierem a ser celebrados entre as partes, passarão a integrar o presente instrumento, por meio de termos de aditamento.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 quaisquer hipóteses, a acumulação.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - RESSALVA**

Fica ressalvada a inaplicabilidade ao relacionamento jurídico contratual entre a empresa e seus empregados, de eventual Acordo Coletivo que venha o Sindicato acordante a ser signatário, posto que as partes elegem o presente como norma mais favorável, comprometendo-se a respeitá-lo, a cumpri-lo e a fazê-lo ser cumprido tanto administrativa quanto judicialmente.

**EDSON DIAS BICALHO**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DA  
FABRICACAO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCMBUSTIVEL DE BAURU E  
REGIAO SP**

**THIAGO LUIZ TRECENTI**

Diretor

**LWART LUBRIFICANTES LTDA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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