

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002387/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/03/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008729/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46254.000717/2019-99
DATA DO PROTOCOLO: 08/03/2019

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

RAIZEN ENERGIA S.A, CNPJ n. 08.070.508/0157-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO APARECIDO GARCIA e por seu Procurador, Sr(a). FELIPE VIEIRA ALVES;

E

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;

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 2018 a 30 de abril de 2019 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 na Fabricação do Álcool**, com abrangência territorial em **Bocaina/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2018, fica garantido o piso salarial de **R\$ 1.385,82 (um mil, trezentos e oitenta e cinco reais e oitenta e dois centavos)** por mês ou R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados serão corrigidos conforme critérios abaixo definidos, resultado de livre negociação entre as partes, facultada pela legislação salarial em vigor, inclusive o disposto no artigo 10 da Lei nº 10.192 de 14/02/2001, ficando quitados eventuais direitos dela decorrentes e de toda a legislação em vigor:

I. Os empregados com salários nominais até o limite mensal de R\$ 11.024,00 (onze mil e vinte e quatro reais), vigentes em 30 de abril de 2018, terão os seus salários corrigidos com o percentual único e negociado de 1,69% (um vírgula sessenta e nove por cento) a partir de 1º de maio de 2018, incidentes sobre os salários vigentes em 30 de Abril de 2018;

II. Os empregados com salários nominais acima de R\$ 11.024,00 (onze mil e vinte e quatro reais), vigentes em 30 de abril de 2018, terão seus salários acrescidos da parcela fixa de R\$ 186,31 (cento e oitenta e seis reais e trinta e um centavos) a partir de 1º de maio de 2018, que passará a integrar os salários na data de sua vigência.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

A EMPRESA fornecerá demonstrativo mensal 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, 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

CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, excetuando-se aquelas ocasiões em que referido dia recair em sábados ou domingos, quando então o pagamento dos salários será efetuado na sexta-feira imediatamente anterior.

Parágrafo único: Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis já praticadas pela empresa.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de aprendizagem, um salário não inferior à 70% (setenta por cento) do salário normativo da categoria em vigor.

Parágrafo primeiro - 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.

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

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

Parágrafo quarto - As condições e prazos de inscrições para a seleção de candidatos aprendizes do SENAI, serão divulgados nos quadros de aviso da empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - 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, os descontos referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios, desde que previamente autorizados pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA NONA - 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 de Vigência e Data Base, previstas neste instrumento, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO E SUBSTITUIÇÃO

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

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

Parágrafo segundo - 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 gestão.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRAORDINÁRIA

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

Parágrafo primeiro - As horas extraordinárias prestadas em dias destinados ao descanso semanal remunerado, aos feriados e nos dias já compensados serão pagos com acréscimo de 100% (cem por cento).

Parágrafo segundo - 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.

Parágrafo terceiro - As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Fica convencionada a implementação de um Programa de Participação nos Resultados – PPR para o ano safra 2018/2019, nas condições da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, cujos critérios de apuração, metas e forma de pagamento serão estabelecidos pela EMPRESA em conjunto com as comissões formadas por representantes da EMPRESA e dos EMPREGADOS, com participação de representante designado pelo SINDICATO e mediante instrumento específico a ser firmado e divulgado oportunamente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ALIMENTAR / VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

Em caráter compensatório pelas concessões recíprocas da presente negociação, aos empregados representados pelo SINDICATO, a EMPRESA concederá, mensalmente, uma Cesta Alimentar, cuja composição está descrita ao final desta cláusula, sendo que, nas condições da Lei nº 6321 de 14/04/76 e no Decreto nº 5 de 14/01/91, o empregado participará com a importância de **R\$ 20,00** (vinte reais), que será descontada em folha de pagamento.

Parágrafo primeiro - Em substituição ao fornecimento da Cesta Alimentar, o empregado poderá optar por receber mensalmente um Vale Alimentação no valor de R\$ **170,32** (cento e setenta reais e trinta e dois centavos). Esta opção terá validade de, no mínimo 01 (um) ano, e poderá ser alterada no mês de Abril de cada ano. Excepcionalmente, neste ano, esta opção poderá ser exercida no mês de Agosto.

Parágrafo segundo - Por estímulo à frequência, não será descontado o valor previsto no "caput" desta cláusula, do empregado que não tiver faltado injustificadamente ao serviço, no mês imediatamente anterior da entrega da Cesta ou Vale.

Parágrafo terceiro - O desconto da importância de R\$ 20,00 (vinte reais), previsto no “caput” desta cláusula, se aplicará também quando for exercida a opção de substituição da Cesta Alimentar por Vale Alimentação, prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo quarto - No mês de admissão, os empregados contratados farão jus ao recebimento da Cesta Alimentar ou Vale Alimentação se a contratação se efetivar até o dia 20 (vinte) do respectivo mês.

Parágrafo quinto - Os empregados desligados farão jus ao recebimento da Cesta Alimentar ou Vale Alimentação no mês de rescisão contratual caso venham a trabalhar, pelo menos, 15 dias no respectivo mês.

Parágrafo sexto - Aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho e que fazem uso do restaurante da empresa, será mantido o fornecimento de uma refeição em cada jornada de trabalho, cabendo ao empregado uma participação de R\$ 1,30 (um real e trinta centavos) por refeição, importância que será descontada mensalmente na folha de pagamentos e anualmente corrigida por ocasião da correção salarial na data-base.

Parágrafo sétimo - CONSIDERANDO: (I) que a Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 58, § 2º, da CLT, passando a não computar como tempo à disposição do empregador as horas despendidas pelo empregado no percurso de sua residência até a efetiva ocupação do seu posto de trabalho, bem como o respectivo retorno, independentemente do meio de transporte utilizado; (II) que, em razão da mudança legislativa, a EMPRESA adequou o procedimento de marcação da jornada de trabalho de parte dos empregados representados pelo SINDICATO, definindo como novo local de marcação o posto de trabalho; (III) que a alteração legislativa resultou em supressão de horas de percurso que eram recebidas por parte dos empregados representados pelo SINDICATO; (IV) o interesse das partes convenientes em encontrar uma forma de compensar e minimizar os impactos decorrentes da alteração do art. 58, § 2º, da CLT; e (V) a prevalência das negociações coletivas sobre a lei, garantida pelo art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, pelo art. 611-A da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017) e pelos precedentes RE 590415/SC e RE 895759/PE do STF, ambos com repercussão geral, de lavra dos Ministros Luiz Roberto Barroso e Teori Zavascki, respectivamente. Diante destas considerações, as partes acordam que, em substituição às horas de percurso suprimidas, a EMPRESA fornecerá um Vale Alimentação no valor mensal de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais), adicionalmente ao fornecimento da Cesta Alimentar ou Vale Alimentação para os empregados elegíveis, conforme regras descritas a seguir.

A) São elegíveis ao Vale Alimentação tratado neste parágrafo os empregados pertencentes à categoria que preenchem todos os requisitos abaixo, cumulativamente:

(a) (a) recebiam horas de percurso em razão do tempo de ida e volta ao trabalho e tiveram essas horas suprimidas;

(b) (b) exercem suas atividades no campo;

(c) (c) registram, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, o início e o término da jornada de trabalho no campo.

B) Os empregados elegíveis, conforme condições descritas no item “A” acima, não receberão o referido Vale Alimentação nas seguintes situações:

(a) durante o período da entressafra - quando exercerem atividades fora do campo;

(b) durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho (lay off, licença maternidade, afastamento por auxílio doença ou acidente do trabalho, reclusão etc.);

(c) período de gozo de férias.

C) Quando o empregado sair em gozo de férias com período fracionado em meses distintos, não terá direito ao referido Vale Alimentação no mês de início do gozo, porém terá direito no mês do retorno, desde que enquadrado nas condições de elegibilidade acima previstas;

D) Os empregados admitidos ou movimentados a partir da vigência do presente acordo e que passarem a atuar e registrar o ponto no campo, enquadrando-se nas condições de elegibilidade previstas no item “A”, alíneas “b” e “c”, terão direito ao referido Vale Alimentação a partir do mês subsequente.

E) As faltas pontuais (justificadas ou não) não serão consideradas para fins de desconto do referido Vale Alimentação.

Parágrafo oitavo - O fornecimento de Cesta Alimentar, Vale Alimentação e Refeição, não tem natureza salarial nem se integram na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6321, de 14/04/76 e no Decreto nº 5 de 14/01/91.

COMPOSIÇÃO CESTA ALIMENTAR

PRODUTOS	OU MARCA	OU MARCA	OU MARCA
Arroz tipo 1 (10 kg)	Prato fino	Camil	Tio João
Feijão carioca tipo 1 (3 kg)	Broto legal	Camil	Vencedor

Óleo de soja (4 latas de 900 ml)	Lisa	Soya	Concórdia
Açúcar cristal (5 kg)	União	Purinha	Santa Isabel
Açúcar refinado (1 kg)	União	Dabarra	Caravelas
Sal refinado iodado (1 kg)	Cisne	União	Ita
Macarrão c/ ovos (1 kg)	Renata	Dona benta	Gallo
Extrato de tomate (2 unds de 140g)	Cica (elefante)	Quero	Predilecta
Farinha de trigo especial (1 kg)	Sol	Renata	Dona benta
Fubá mimoso (1 pct. De 500 g)	Yoki	Hikary	Pantaneiro
Farinha de mandioca (torrada)ou farinha de milho (1 pct. De 500g)	Yoki	Hikary	Sinhá
Goiabada caseira (1 und. De 500 g)	Cica	Predilecta	Quero
Ervilha em conserva (1 lata de 200 g)	Cica	Etti	Arisco
Café torrado e moído (1 pct. De 500 g)	Morro grande	Pilão	Café do ponto
Achocolatado (1 und. De 400g)	Nescau	Toddy	Dabarra
Sabonetes (2 unds.)	Lux	Palmolive	Vinólia
Creme dental (2 unds. De 70g)	Oral b	Sorriso	Colgate
Esponja de aço	Bombril	Assolan	Sticklã

(1 pct.) Sabão em pó (1 cx. De 500g)	Omo	Tixan	Ariel
Sabão em pedra (5 unds.)	Brilhante	Ypê	Minuano
Leite em pó integral (1 lata de 400 g)	Ninho	Itambé	Elegê
Sardinha lata (2 latas de 135 g)	Coqueiro	Gomes da costa	Rubi

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A EMPRESA fornecerá, através de Operadora especializada, plano Odontológico aos seus empregados e dependentes legais, a partir de 1º de agosto de 2018, nas seguintes condições:

- a) Mensalidade 100% (cem por cento) subsidiada pela empresa em favor dos empregados (titulares);
- b) Mensalidade no valor de R\$ 3,25 (três reais e vinte cinco centavos), por mês, para cada dependente legal;
- c) Coparticipação de 20% (vinte por cento) no custo dos procedimentos, conforme tabela da Operadora, para os empregados e dependentes.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBSIDIO PARA DESPESAS COM MEDICAMENTOS

O subsídio para despesas com medicamentos, a partir de 1º de novembro de 2018, passa a ser praticado com as seguintes regras:

- a) Subsídio de 50% (cinquenta por cento) das despesas com medicamentos mediante prescrição médica;
- b) Fica acordada a extensão desse benefício durante o período de afastamento por doença ou acidente de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSIDIO PARA DESPESAS COM ÓTICA

A partir de 1º de agosto de 2018, o subsídio para despesas com ótica passa a ser desvinculado do subsídio para despesas com medicamentos, e será fornecido aos empregados e dependentes, de acordo com as regras estabelecidas pela EMPRESA.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 Mtb 3.296, 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, no período de amamentação:

Parágrafo primeiro - 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.

Parágrafo segundo - O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo 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.

Parágrafo terceiro - 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.

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

Parágrafo quinto - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 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.

Parágrafo sexto - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A partir de 1º de setembro de 2018, passam a valer as novas regras do Seguro de Vida em Grupo, conforme apólice adotada pelo Grupo Raízen em todas as suas unidades, nas seguintes condições e coberturas:

- a) Cobertura para morte natural/invalidéz permanente: 24 (vinte e quatro) salários nominais do titular;
- b) Cobertura para morte acidental: 48 (quarenta e oito) salários nominais do titular;
- c) Cobertura para morte Cónjuge: 50% (cinquenta por cento) do capital previsto no item "a" acima;
- d) Despesas funerais para morte de filhos de 14 (quatorze) anos de idade, até R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- e) Coparticipação mensal do funcionário no custo do seguro de vida, conforme faixa salarial.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e transitada em julgado a ação judicial, e na respectiva sentença judicial ficar anulada a justa causa, será assegurado ao empregado a indenização não determinada nesta sentença, do valor correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber após a rescisão contratual e desde que preenchida os demais requisitos da legislação que dispõe sobre esse tema.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERRAMENTAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - COMPLEMENTAÇÕES DE AUXÍLIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

Parágrafo primeiro - A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

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

Parágrafo terceiro - Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

Parágrafo quarto - A 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. Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

Parágrafo quinto - 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, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

Parágrafo sexto - 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.

Parágrafo sétimo - O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito juntamente com os demais salários dos demais empregados, pela empresa, caso mantenha convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se esta posteriormente junto ao órgão previdenciário

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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.

Parágrafo único - 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 SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

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

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

Parágrafo segundo - 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 SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais: I) Inicialmente, demitindo os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram à dispensa; II) Em seguida, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada; III) Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

Parágrafo primeiro - Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, a empresa dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

Parágrafo segundo - Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS EM RESCISÕES DE CONTRATO

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

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

Parágrafo segundo - O descumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data do pagamento, revertida a favor do empregado, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas ou de não comparecimento do empregado.

Parágrafo terceiro - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU MEDIDAS DISCIPLINARES

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 - AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo primeiro - 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 comunicado do aviso-prévio, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

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

Parágrafo terceiro - 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 favorável eventualmente já existentes.

Parágrafo quarto - O empregado que, no curso do aviso-prévio trabalhado, solicitar por escrito, à Empresa, 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. Para tanto, o empregado deverá apresentar documentos para a comprovação de novo emprego.

Parágrafo quinto - 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 PRIMEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

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

Parágrafo primeiro - No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária pelo prazo estabelecido na legislação vigente, 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 neste parágrafo não se aplica à empregada gestante.

Parágrafo segundo - 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 SEGUNDA - DEFICIENTE FÍSICO

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

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A promoção de empregados poderá comportar um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Nesse período não haverá anotação na CTPS nem aumento salarial.

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

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

Parágrafo terceiro - 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, respeitando o perfil dos cargos e dos candidatos.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

Quando da adoção de processos de automação e informatização, implantação de novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, a EMPRESA promoverá, quando necessário, e a seu critério, treinamento específico para que os empregados designados para esses novos métodos de trabalho possam adquirir melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ISONOMIA SALARIAL

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 ou pedido de demissão.

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à

aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contar com, no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou o salário, durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo primeiro - O empregado dispensado 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.

Parágrafo segundo - 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.

Parágrafo terceiro - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, após ou por ocasião de aposentadoria em 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).

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ou médio ou 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.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

Parágrafo segundo - Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CAT's (Comunicações de Acidentes do Trabalho) à CIPA. Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa se obriga 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, excluídos os casos de substituição previstos neste instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 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 empresa não abrangida pelo presente acordo. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos realizados internamente e concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher os formulários para a Previdência Social quando solicitados pelo empregado nos seguintes prazos:

1. Máximo de 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, para obtenção de benefícios por auxílio doença;
2. Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, para obtenção de aposentadoria e abono de permanência em serviço;
3. 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:

III.a) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados ativos;

III.b) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos;

III.c) 30 (trinta) dias, nos demais casos, quando do encerramento da atividade da empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os empregados representados por este Acordo Coletivo trabalharão em regime de turnos fixos ou de revezamento, cumprindo suas jornadas de trabalho conforme estabelecido pela empresa.

Parágrafo Primeiro – A EMPRESA fica autorizada a prorrogar a jornada contratual de trabalho além do limite legal previsto no art. 59 da CLT, dispensando-se qualquer outra formalidade. As horas excedentes à jornada normal de trabalho serão compensadas ou pagas com os adicionais de horas extras na forma prevista neste instrumento coletivo.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA, nas áreas operacionais onde aplicável, manterá o sistema de trabalho denominado "5 x 1", ou seja, para cada 05 dias trabalhados, o empregado terá 01 dia de descanso. Nesse sistema, laborando em turnos fixos ou de revezamento, os empregados trabalharão 05 dias consecutivos e gozarão o Descanso Semanal Remunerado (DSR) no sexto (6º) dia e as horas trabalhadas em dias coincidentes com os domingos serão pagas como horas normais. Pelas partes, fica também acordada a possibilidade de trabalho em dias de feriados, em razão das escalas de trabalho, que serão remunerados com o adicional previsto neste instrumento.

Parágrafo Terceiro - Considerando as condições estabelecidas nos incisos XIV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, as partes acordam que a forma de remuneração das jornadas de trabalho prevista nesta cláusula, consistirá sempre no pagamento diário de 7h20min. (sete horas e vinte minutos) normais e serão consideradas como horas extraordinárias, remuneradas com os adicionais previstos neste Acordo

Coletivo, aquelas efetivamente trabalhadas que excederem a jornada diária de 7h20min. (sete horas e vinte minutos) normais ou 44 (quarenta e quatro) horas na semana.

Parágrafo Quarto - Os empregados que não trabalharem em sistema de turnos, na forma prevista no caput desta cláusula, cumprirão a jornada de trabalho a ser estabelecida pela **EMPRESA**, ficando, nos termos do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e art. 59, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho e observando-se o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, autorizada a compensação da jornada de trabalho referente ao sábado, prorrogando a jornada compreendida de segunda a sexta-feira, respeitados os limites previstos na legislação pertinente.

Parágrafo Quinto – A critério da Empresa poderão ser adotados horários, escalas, turnos ou sistemas diferentes daqueles previstos nos parágrafos anteriores, em razão das peculiaridades ou necessidades operacionais, que ficam desde já autorizadas.

Parágrafo Sexto - Fica estipulada a possibilidade de dispensa do registro dos intervalos para repouso e alimentação, em razão de sua pré-anotação informada nos cartões ponto.

Parágrafo Sétimo – A Empresa poderá reduzir o tempo de gozo de intervalo intrajornada dos trabalhadores pertencentes à categoria que atuam nas frentes de trabalho no campo (como por exemplo: Oficina Automotiva-Campo e Gestores Operacionais do CCT e Plantio), respeitando o limite de 30 (trinta) minutos, possibilitando a sua pré-anotação, sem necessidade de qualquer outra autorização, conforme disposto no inciso III do artigo 611-A, da CLT. Quando ocorrer a referida redução do intervalo e completada a jornada diária normal de trabalho, a empresa pagará 30 (trinta) minutos de horas extras em favor do empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Com fundamento no Artigo 59 parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, as partes acordam implementar sistemática de “Banco de Horas” aos empregados que laborem em atividades administrativas e SSMA, independentemente dos turnos e regimes de trabalho, que consistirá nas regras previstas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro - As horas extraordinárias realizadas diariamente ou excedentes às 44hs (quarenta e quatro horas) semanais serão creditadas no “Banco de Horas” para descanso futuro, tendo como limite máximo para o banco, a quantia de 100 (cem) horas. Eventuais horas negativas, desde que autorizadas pela **EMPRESA**, serão limitadas em 100 (cem) horas.

Parágrafo Segundo - As horas excedentes ao limite máximo de 100 (cem horas) serão pagas em folha de pagamento, no mês da efetiva realização, a título de horas extras, acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento). As horas negativas que ultrapassarem o limite acumulado de 100 (cem) horas, serão consideradas como ausências injustificadas para todos os fins e efeitos.

Parágrafo Terceiro - O período de apuração se dará a cada 12 (doze) meses, de acordo com o ano safra e respeitando os prazos de fechamento da Folha de Pagamento, ou seja, de 21 de março de 2018 a 20 de março de 2019.

Parágrafo Quarto - As horas acumuladas no Banco poderão ser compensadas com horas de descanso, na proporção de 01 (uma) por 01 (uma) durante o período de vigência do “Banco de Horas”.

Parágrafo Quinto - O empregado deverá comunicar ao seu gestor imediato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a intenção de compensar horas, estando com saldo positivo ou negativo, salvo em situação de força maior. As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo gestor da área respectiva não serão incluídos para efeito de compensação no “Banco de Horas”.

Parágrafo Sexto - Encerrado o período de vigência do “Banco de Horas”, a quitação de eventual saldo credor, ocorrerá em folha de pagamento do mês seguinte ao encerramento do exercício (abril/2019), acrescido do adicional de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo Sétimo - Na ocorrência de rescisão contratual do empregado, o eventual saldo credor do “Banco de Horas” será pago juntamente com a quitação das verbas rescisórias, ficando abonado eventual saldo devedor do empregado.

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.

Parágrafo único - Na ocorrência de feriado em dia de Sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho 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

Na ocorrência de ausência injustificada do empregado o desconto do descanso semanal remunerado (DSR) será proporcional e correspondente a 1/5 ou 1/6 do valor do respectivo DSR para cada ausência injustificada, de acordo com a jornada semanal praticada.

Paragrafo Único: na base de calculo do DSR e feriados será considerada a parte variável recebida pelos empregados, constituída por adicionais de produção, horas extraordinárias e outros adicionais legais.

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) por 05(cinco) dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- i) 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;
- j) um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

Parágrafo único - 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

A Empresa fica autorizada a manter sistema eletrônico alternativo de controle da jornada de trabalho, bem como utilizar outros meios tecnológicos existentes ou que vierem a ser desenvolvidos.

Parágrafo Primeiro - Não serão admitidas:

- a) restrições à marcação de ponto pelos empregados;
- b) exigência de autorização prévia dos gestores para marcação de sobrejornada;
- c) eliminação dos dados registrados pelos empregados.

Parágrafo Segundo - O sistema eletrônico alternativo deverá possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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.

Parágrafo primeiro - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão

ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

Parágrafo segundo - A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

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

Parágrafo quarto - Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderá fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no parágrafo segundo.

Parágrafo quinto - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a empresa poderá, comunicando o Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, um setor completo.

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

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

Parágrafo oitavo - 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

Será garantido o 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 a

alternativa 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.

Parágrafo primeiro - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, e 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.

Parágrafo segundo - 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

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da legislação vigente.

Parágrafo primeiro - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com até 01(um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo segundo - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com 01(um) ano até 04 (quatro) anos, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo terceiro - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com 04(quatro) anos até 08 (oito) anos, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

Parágrafo quarto - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

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 ou pedido de demissão. Neste 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 deixará, em suas dependências, à disposição da entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do relatório anual previsto na NR. 7 (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

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.

Parágrafo primeiro - Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado, 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.

Parágrafo segundo - Se a empresa utiliza mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos emergenciais.

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

Parágrafo quarto - 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

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 contratados por prazo indeterminado, candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Parágrafo primeiro - O processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o SESMT - serviço de segurança e medicina do trabalho da Empresa.

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

Parágrafo terceiro - 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.

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

Parágrafo quinto - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPA's 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 CF).

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.

Parágrafo primeiro - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

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

Parágrafo terceiro - 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 do gestor 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.

Parágrafo único - A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do 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 - SESMT

Nos termos da NR-31, item 31.6.10, as partes acordam que a **EMPRESA**, por manterem atividades agrícolas e industriais interligadas, poderão constituir um único Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho SESMT - que será dimensionado de acordo com os critérios estabelecidos na NR-4. Esse órgão tratará das questões relacionadas à segurança e saúde de todos os seus empregados, em

todas as áreas da **EMPRESA** (indústria, agrícola e administração), independentemente de categoria profissional.

Parágrafo único - 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 serviços de atendimento de primeiros socorros, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalham em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.

Parágrafo único: A empresa se obriga a 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 mantida em suas dependências uma cópia, que ficará à disposição do Sindicato profissional.

Parágrafo primeiro - Quando da realização da SIPAT – Semana Interna de prevenção de acidentes de trabalho, recomenda-se à empresa, que na medida das suas possibilidades, procurem promover um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MAQUINAS E EQUIPAMENTOS

As máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da Lei.

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

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores do Sindicato ou da 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 por ano, havendo comutatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 (trinta) ausências remuneradas por ano, no total, durante a vigência deste Acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL

As contribuições associativas ao **SINDICATO** que forem devidas na forma da lei, mediante comunicação por escrito do **SINDICATO**, serão descontadas em folha de pagamento, cumprindo à **EMPRESA** recolher o montante ao **SINDICATO**, no prazo de até 03 (três) dias úteis após o seu efetivo desconto.

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou mediante depósito em conta bancária por este indicada;

Parágrafo segundo - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL

Considerando as concessões recíprocas próprias do presente instrumento coletivo de trabalho e em benefício dos trabalhadores, as partes ajustam que a Taxa Negocial será paga pela empresa. A contribuição da categoria profissional destinada ao sindicato será de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado ativo, que será destinada para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoas e ações sócio/sindicais e será pago em uma única parcela até o dia 31/03/2019, mediante crédito em conta bancária ou boleto emitido pelo Sindicato.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme aprovado na Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, realizada no dia 8 de junho de 2018, A EMPRESA descontará mensalmente, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de

Trabalho, de cada empregado, associado ou não, em favor do SINDICATO, o equivalente à 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal, limitado a R\$ 40,00 (quarenta reais).

Parágrafo primeiro: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, a qual deverá ser feita individualmente através de carta protocolada na Sede do Sindicato, em até 20 dias após a data da realização da referida Assembleia, obrigando-se o empregado opoente a enviar cópia dessa carta, com o protocolo, à EMPRESA, no prazo de 48 horas, contadas a partir do dia seguinte ao do protocolo.

Parágrafo segundo: A EMPRESA repassará ao SINDIDCATO, os valores descontados dos empregados em até 5 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto.

Parágrafo terceiro: Na ocorrência de condenação da EMPRESA em processos judiciais ou administrativos que obrigue à devolução dos valores descontados do empregado a título de Contribuição Assistencial, o SINDICATO se compromete a efetuar o ressarcimento desses valores à EMPRESA.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 o Sindicato.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

As partes convencionam uma multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, em caso de eventual descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, revertendo o valor da multa em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES DE TRABALHO

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

ANTONIO APARECIDO GARCIA
Procurador
RAIZEN ENERGIA S.A

FELIPE VIEIRA ALVES
Procurador
RAIZEN ENERGIA S.A

EDSON DIAS BICALHO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS E DA
FABRICACAO DE ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTIVEL DE BAURU E
REGIAO SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA - REAJUSTE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA - BANCO HORAS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA - VA

[Anexo \(PDF\)](#)

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