

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP010962/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/10/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050032/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46254.003427/2012-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/09/2012

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

E

USINA IACANGA DE ACUCAR E ALCOOL S.A., CNPJ n. 07.280.328/0001-58, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ CUNALI DEFILIPPI; 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 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Químicas; Farmacêuticas; Preparação de Óleos Vegetais e Animais; Perfumaria e Artigo de Toucador; Resinas Sintéticas; Sabão e Velas; Fabricação do Álcool; Explosivos; Tintas e Vernizes; Fósforos; Adubos e Corretivos Agrícolas; Defensivos Agrícolas, Material Plásticos (inclusive da produção de laminados plásticos); Matérias Primas para Inseticidas e Fertilizantes; Abrasivos; Álcalis; Petroquímica; 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 Iacanga/SP.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Fica garantido durante a vigência deste Acordo o piso salarial de **R\$ 856,51 (Oitocentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e um centavos)**, por mês.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

Sobre o salário de 01/05/2011 será aplicado em 2012, o percentual único de **7% (sete por cento)** sobre todos os salários.

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL - VALE**

As empresas concederão um adiantamento salarial Vale- de 40% (quarenta por cento) do salário normal 220 ( duzentos e vinte) horas, que não sofrerá desconto se a previsão do saldo salarial do respectivo mês for suficiente para os descontos normais autorizados, até o dia 20 (vinte) de cada mês, desde que o empregado tenha trabalhado pelo menos 80 (oitenta) horas na primeira quinzena, ressalvadas as condições mais favorável já existentes.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. A empresa efetuará entrega dos demonstrativos de pagamento, aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

### **CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

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

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

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de

descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de Pagamento.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

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

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

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

A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará à efetivação na função aplicando-se neste caso a cláusula referente promoção, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerencia.

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE APRENDIZ**

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

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

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

D) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de

aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivo disciplinares, escolares ou por neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;  
E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

### **Descontos Salariais**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORA EXTRAORDINARIA**

A) As duas primeiras horas extraordinárias prestadas de Segunda-feira a Sábado serão pagas com **acréscimo de 70% (setenta por cento)** sobre o valor hora normal;

B) Todas as horas, extraordinárias prestadas; durante o descanso semanal remunerado, dias já compensado ou feriadados, serão acrescidas de 100% (cem por cento) do pagamento descanso semanal remunerado, de acordo lei;

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

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, aos casos de trabalho nos turnos de revezamento.

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O fornecimento do vale alimentação é para todos os trabalhadores da empresa, abrangidos por este Acordo, conforme critérios da tabela abaixo. O vale alimentação terá o valor de R\$70,00 (setenta reais), por mês.

Indicadores	Meta	Valor R\$	Peso
1. Ocorrência Disciplina	= zero	R\$ 11,90	17%
2. Acidente de Trabalho	até 15 dias	R\$ 9,10	13%
3. Absenteísmo		R\$ 49,00	70%
3.1 Faltas Justificadas	até 1 dia	R\$ 24,50	
3.2 Faltas Justificadas	até 2 dias	R\$ 16,20	
3.3 Faltas Justificadas	acima 2 dias	R\$ 0,00	
3.4 Faltas Injustificadas	até 1 dia	R\$ 24,50	
3.5 Faltas Injustificadas	acima 1 dia	R\$ 0,00	
Total		R\$ 70,00	

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL**

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

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO CRECHE**

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

A) A empresa obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeira e segundo do artigo 389 da CLT, ou concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOL  GICO**

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

Caso o empregado, queira reingressar nos planos contratados pela empresa, deverá se submeter para, o gozo do benefício às condições, contratuais, constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convenio;

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

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

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

E) Todo e qualquer benefício que a empresa conceder espontaneamente ao empregado durante a vigência desse acordo, tais como assistência médica, odontol  gica, e farmacêuticas, seguro de vida em grupo,

auxílio educação, auxílio funeral e/ou outros benefícios sociais que venham a favorecer o empregado, não serão considerados em qualquer hipótese e a nenhum efeito como integrantes dos salários ou remuneração do empregado.

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

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

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento), do salário, normativo vigente, no mês, de competência do reembolso, a despesa, efetiva e comprovadamente, feitas pelos mesmos, com educação especializada, de seu(s) filho (s), excepcional (s), considerados (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 ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

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

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL**

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

A fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes,



desde que coincidentes com horários de refeições.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

B) 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;

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, 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;

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE DISPENSA OU DEMISSÃO**

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

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

D) 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 mesma 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 existente;

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

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

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

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

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

No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço, nos termos da Lei 6.019, de 31/01/74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica a gestante.

Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção individual (EPI) e uniforme, assegurada aos demais empregados.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

### **Outros grupos específicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada e julgada a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 06 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchida os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

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

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

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

a1) Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam à dispensa.

a2) Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a3) Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os menores encargos familiares.

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

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

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

### **Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÃO E PROCESSO SELETIVO**

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), concomitantes e correspondentes á nova função ou cargo;

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

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

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

A empresa que adotar processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário, e, a seu critério, treinamento para que os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirir melhor qualificação.

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE E FERRAMENTAS DE TRABALHO**

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

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

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO 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, dispensa por justa causa, pedido de demissão, No último caso, as rescisões se farão com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses; da aquisição do direito a aposentadoria integral, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se, ressalvada a falta grave;

B) O empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais 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 integral de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará á contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, ressalvada a falta grave;

C) Aos empregados com 10 (dez) anos ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligarem definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, ressalvada a falta grave;

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

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

Parágrafo Único – Para que o empregado possa usufruir o benefício desta cláusula deverá o mesmo comprovar sua condição no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da data da demissão.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTES**

A) Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 05 (cinco) meses após o parto, no termos da letra “ b” do item II do artigo décimo das disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre as partes. No último caso, as rescisões serão feitas com assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação dos Trabalhadores, sobe pena de nulidade.

B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

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

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

### **Duração e Horário**

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

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

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

### **Compensação de Jornada**

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

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

Na ocorrência de feriado o Sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho, ao horário ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de Segunda a Sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

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

### **Descanso Semanal**

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

O descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada da semanal ser de 05 (cinco) ou 06 (seis) dias respectivamente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

A) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiros, ou companheiras, ascendentes, descendentes, 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) 01 (um) dia útil, para alistamento Militar;
- G) 01 (um) dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H) A empresa que não possua posto bancário nas suas dependências abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- I) Por 05 (cinco) corridos, quando do nascimento de filho(a), dentro das primeiras semanas;
- J) Até 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se este limite e idade no caso de filho (a) excepcional;
- K) 01 (um) para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- L) A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de identidade mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
- M) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por Lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no Descanso Semanal Remunerado (DSR).

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

- A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada à empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;
- B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

### **Férias e Licenças**



## Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas, ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado) feriados ou dias 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 com pesados;

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

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

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

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a empresa, enviará comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, concederem férias coletivas, inclusive com o pagamento respectivo do abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias;

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 final ao final do período de férias;

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

## Licença Adoção

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA EMPREGADA ADOTANTE

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

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

§1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu

empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dias antes do parto e ocorrência deste.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Licença Aborto**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS**

## **E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

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 SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS**

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

##### **Recomendação – SIPAT.**

##### **01 - Dia do Meio Ambiente**

Recomenda-se à empresa, que na medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, 01 (um) dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

##### **02 - AIDS**

Recomenda-se que na SIPAT, incluído o tema Aids.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AGUA POTAVEL**

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 QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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

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

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

Nos termos da Lei (Norma regulamentadora-5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos serviços Especializados em engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

## **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES**

A) Quando indispensável a prestação de serviços ou quando exigido; pela empresa esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utiliza-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2.e6.3 da Norma Regulamentadora (nr06), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78. Quando a empresa ou função na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

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

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

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

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado

receberá instruções específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº. 26 (NR), 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 SÉTIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

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

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

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

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

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

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

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, observando os preceitos da ética médica.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

## **Profissionais de Saúde e Segurança**

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

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidas na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da 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 PRIMEIRA - PRIMEIRO SOCORRO**

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELATÓRIO ANUAL**

A empresa deverá obrigatoriamente fornecer a 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 e 7.4.6.3, quadro III, que dispõe sobre o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.).

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

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

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

Deverá as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as Cats (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

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

### **Relações Sindicais**

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

### **DIRIGENTE SINDICAL, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO**

## **LABORAL**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados ao número de 03 (três) por empresa permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados 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 de ausências remuneradas, havendo comutatividade de cargo de Diretor na 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.

### **Contribuições Sindicais**

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

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

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou na agencia bancaria em que este tenha conta

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

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

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

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

O desconto é de 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento), por mês, até o teto máximo de R\$25,00 (vinte e cinco reais), ficando assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto até o



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

Durante a vigência deste acordo os valores serão creditados 3 (três) dias úteis após os descontos, para o Sindicato dos Trabalhadores Industrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Alcool, Etanol. Bioetanol e iocombustível de Bauru e Região, de acordo com o aprovado em **assembléia geral extraordinária realizada em 17 de julho de 2012.**

A presente clausula terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando em **01/05/2012.**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADROS E AVISOS**

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

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

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

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

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

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERENCIA**

A empresa abrangida por este acordo não exigirá carta de referencia 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 SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS**

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

A) Máximo de 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos caso de obtenção de benefícios por auxílio doença, Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da datada solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

B) 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;

1) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados;

2) 15 (quinze) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos, e 30 (trinta) dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis

aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

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

LUIZ CUNALI DEFILIPPI  
Diretor  
USINA IACANGA DE ACUCAR E ALCOOL S.A.

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