

MR 073441/2012
Acordo Coletivo de Trabalho

Vigência: 01 de Maio de 2012 a 30 de Abril de 2013

O **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Material Plástico, Fabricação de Álcool, Perfumaria e Artigos de Toucador, Tintas e Vernizes, Abrasivos, Resinas Sintéticas, Adubos e Corretivos Agrícolas de Araras, Conchal, Mogi Mirim, Mogi Guaçu, Estiva Gerbi, Espírito Santo do Pinhal, Vargem Grande do Sul, São João da Boa Vista, Pirassununga, Porto Ferreira, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz das Palmeiras, Aguaí e Leme**, com sede na cidade de Araras – SP, na Rua Walter de Sá Andrade, 229, Pq. Santa Cândida, CEP 13.603-110, inscrito no CNPJ/MF nº 56.984.347/0001-70, neste ato representado por seu Presidente Sr. Eduardo Gomes de Oliveira, portador do CPF/MF nº 715.106.308-30 e RG nº 6.348.205, devidamente autorizado pela Assembléia Geral de Empregados, a seguir denominado Sindicato, e, a **Abengoa Bioenergia Agroindústria Ltda.**, Unidade São João, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Fazenda Lagoa Formosa, acesso pelo Km 15 da Rodovia SP 344, Zona Rural, no município de São João da Boa Vista – SP, CEP 13.870-672, inscrita no CNPJ nº 06.252.818/0037-99, neste ato representada por seus procuradores os Srs. Carlos Maria Gambaro, argentino, casado, advogado, CPF nº 213.113.128-38, inscrito na OAB sob o n.º 190.599, Luiz Rafael Mazzotti, brasileiro, casado, administrador de empresas, inscrito no CPF 264.480.038-27 e RG 29.624.151-9, e Erotides Gil Bosshard, brasileiro, casado, advogado CPF nº 034.203.618-15 e inscrito na OAB sob nº 22.994, devidamente autorizados na forma da Lei, doravante designada Empresa, firmam, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, do artigo 7º, incisos VI e XXVI, e para os efeitos do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, o Decreto nº 27.048/49, e a Portaria nº 417, de 10/06/1966 e Portaria nº 509, de 15/06/1967, o seguinte Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01/05/2012 a 30/04/2013, objetivando estabelecer melhores condições de trabalho, bem como a adequação das disposições legais pertinentes, através das seguintes cláusulas:

Cláusulas Econômicas

1. Reajuste Salarial

Considerando a política salarial vigente, consubstanciada na livre negociação, convencionam o Sindicato e a Empresa, que os salários dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2012, em 6% (seis por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2012.

1.1. Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

1.2. A Empresa poderá estabelecer programas de Remuneração Variável ou Concessão de Bônus, informando diretamente aos empregados envolvidos, as metas, atividade, período e demais condições para obtenção do benefício.

1.2.1. Apesar dos reflexos dessa remuneração nos cálculos de DSR, Férias, 13º e FGTS, os valores pagos não incorporam os salários para outros fins. Assim, referidos RV e Bônus serão extintos quando concluído o período ou condição para a qual foram instituídos, não cabendo ao empregado nenhum valor adicional ou indenização por esse motivo.

2. Piso salarial

Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho fica estabelecido, a partir de 1º de Maio de 2012, o piso salarial de R\$ 831,60 (oitocentos e trinta e um reais e sessenta centavos) por mês e R\$ 3,78 (três reais, setenta e oito centavos) por hora.

3. 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 considerar vantagens pessoais.

4. Empregados admitidos após a 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 do item 01 (um), desde que não ultrapasse o menor salário da função.

5. Adiantamento salarial – Vale

Fica facultado à Empresa conceder aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, cujo pagamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) do mês em curso. Coincidindo o dia 20 (vinte) com domingo ou feriado o pagamento será efetuado no dia útil imediatamente anterior.

6. Pagamento do salário e demonstrativo de pagamento

O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, durante a jornada de trabalho, preferencialmente através de depósito bancário, ou através de cheque, cartão magnético ou em dinheiro. Coincidindo o 5º (quinto) dia útil com domingo ou feriado o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

6.1 A empresa poderá antecipar o pagamento de salários para o último dia útil de cada mês, em substituição ao disposto no “caput”.

6.2. O fornecimento do demonstrativo de pagamento é obrigatório, devendo conter a identificação da Empresa, do empregado, discriminação da natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o valor recolhido à conta vinculada do FGTS,

6.3. A Empresa, por ocasião do pagamento, fará a entrega dos demonstrativos de pagamento ou do adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviços no horário noturno na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

7. Salário de substituição

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

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

7.2. Excluem-se também os casos de empregados em treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

8. Salário do menor aprendiz

O salário do menor aprendiz será fixado de acordo com o estipulado na Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2.000 e no Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que regulamentam a contratação de aprendizes e dão outras providências.

9. Horas extras

As primeiras duas horas que excederem a duração normal do trabalho, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal. Se, por necessidade imperiosa a duração do trabalho exceder duas horas por dia, o excedente, até o limite trabalhado de dez horas diárias, será pago com acréscimo de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal.

9.1. As horas trabalhadas em feriados ou dias de repouso semanal serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal.

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

10. Descanso semanal remunerado

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

10.1. As horas extras, bem como outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei e/ou das disposições contidas no presente acordo de trabalho incidirão no cálculo do D.S.R. e feriados, bem como comporá a base para cálculo de férias, 1/3 de férias e 13º salário.

11. Adicional noturno

O adicional noturno, para os empregados que laboram no período entre as 22:00 h e 5:00 h, será de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

12. Horas “in itinere”

Considerando o tempo médio de deslocamento nas condições do § 2º do art. 58 da CLT, será assegurado ao empregado o pagamento de 01 (uma) hora extraordinária por dia, no valor do salário hora nominal do empregado, acrescido do percentual de 50% (cinquenta por cento), a título de Hora “In Itinere”, independentemente do tempo dispendido que fica assim pré-fixado.

12.1. A hora “in itinere”, se integrada à jornada normal de trabalho, será remunerada no valor da hora simples e calculada em função da diária estabelecida, sem qualquer acréscimo.

12.2. A Empresa viabilizará o transporte coletivo gratuitamente aos empregados, residentes no município sede da Empresa - São João da Boa Vista - e no município de Vargem Grande do Sul.

Cláusulas de Jornada de Trabalho

13. Jornada de trabalho

Todos os empregados da Empresa, ora representados, cumprirão os seguintes horários de trabalho abaixo descritos, considerando seus respectivos setores e escalas:

13.1. Área administrativa/industrial

Todos os empregados que trabalham nestas áreas da Empresa, cumprirão horários fixos, de segunda feira a quinta feira, no horário das 07h às 17h, e na sexta feira, no horário das 7h. às 16h, sempre com intervalo para as refeições e descanso de acordo com o artigo 71 da CLT.

13.1.1. O excesso de horas havido de segunda a quinta feira será compensado com ausência de trabalho aos sábados.

13.1.2. Fica a critério da Empresa a fixação dos horários de intervalo para refeição e descanso a serem usufruídos por cada trabalhador, considerando-se as condições gerais de trabalho e a necessidade específica de cada setor, respeitados os dispositivos legais em vigor.

13.2. Área industrial

13.2.1. Períodos de safra

Na safra, para os empregados da área industrial, a Empresa manterá, na vigência do presente acordo coletivo de trabalho, o sistema de trabalho denominado 5X1. Nesse sistema, laborando em 3 turnos fixos, os empregados trabalharão 05 dias consecutivos e gozarão o descanso semanal remunerado (DSR) no 6º (sexto) dia, antecipando-o, de sorte que o DSR será gozado em dias

alternados e as horas trabalhadas em dias coincidentes com os domingos serão pagas como horas normais, ou seja, sem qualquer adicional, exceto, quando for feriado em que as horas trabalhadas deverão ser pagas conforme a cláusula 9, item 9.1. Os horários de trabalho dos turnos fixos serão os que seguem:

Primeiro Turno – Turma “A”

Das 7h às 15h20m, com intervalo de 01 hora para refeição e descanso.

Segundo Turno – Turma “B”

Das 15h20m às 23h28m, com intervalo de 01 hora para refeição e descanso.

Terceiro Turno – Turma “C”

Das 23h28m às 7h com intervalo de 01 hora para refeição e descanso.

Para os empregados que trabalham na Turma “D”, da área industrial ou equipes de manutenção, o horário de trabalho, de segunda-feira a sábado, será:

Das 07h às 15h20m, com intervalo de 01 hora para refeição e descanso.

Na jornada acima, nos períodos de safra, para efeito remuneratório, os empregados que trabalharem em horários fixos terão a jornada normal de trabalho fixada em 07h20minh (sete horas e vinte minutos), considerando-se como extraordinárias as que ultrapassarem esse limite.

13.3.1. Jornada de trabalho na entressafra na área industrial

Nas entressafras, para os empregados da área industrial, mediante sistema de prorrogação e compensação da jornada de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e artigo 59, § 2º da CLT, fica estabelecida a jornada de trabalho de 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

13.3.1.1. No caso de necessidade de trabalho em turnos na entressafra, os horários deverão ser os previstos na cláusula 13.2.1.

13.3.2. Fica a critério da Empresa a fixação dos horários de intervalo para refeição e descanso, a serem usufruídos por cada trabalhador, considerando-se as condições gerais de trabalho e a necessidade específica de cada setor, respeitando a legislação vigente.

13.3.3. Desde que obedecidos os limites legais e os critérios gerais estabelecidos para este item, a Empresa poderá adotar horários de trabalho diferenciados para atender a necessidade de realização de atividades específicas, não previstas expressamente.

13.4. Exceção prevista para o regime de compensação

Quando houver feriado que coincide com o sábado, estando a Empresa operando sob regime de compensação de horas de trabalho, ela poderá, alternativamente:

a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho ou,

c) incluir essas horas no sistema de compensação para a realização de “dias pontes”.

13.4.1. 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.

13.4.2. Para o mesmo período de vigência do presente instrumento, as partes convencionam adotar o disposto nos §§ 2º e 3º do artigo 59 da CLT, para todos os empregados da Empresa, sendo que aos empregados de nível inferior a encarregado e que trabalham em turnos no período da safra canavieira, esta condição prevalecerá somente no período da entressafra, não sendo permitida a compensação de horas trabalhadas em dias já compensados. Eventuais Créditos ou débitos registrados em 31/12/2012 deverão ser quitados nas folhas de pagamento de janeiro a abril de 2013.

13.5. Tolerância início/término da jornada laboral

As partes convencionam que a assinalação de ponto nos 10 (dez) minutos que antecedem ou sucedem os horários de entrada e saída do serviço respectivamente, não serão considerados como tempo à disposição do empregador, não devendo, portanto, ser remunerado, aplicando-se no que for cabível, o princípio da reciprocidade.

14. Controle de Ponto

Nos termos da Portaria MTE 373 de 25.02.2011, as partes concordam em adotar sistema eletrônico próprio de controle de jornada de trabalho que impossibilitem restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação injustificada dos dados registrados pelo empregado.

14.1 – Para fins de fiscalização, esse sistema estará disponível nos locais de trabalho, permite a identificação de empregador e empregado e possibilita, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações feitas pelo empregado.

14.2 - Independentemente dos termos desta cláusula e mesmo na vigência do presente acordo, a Empresa poderá vir a adotar o sistema do Registro de Ponto – REP instituído pela Portaria MTE nº 1510/2009 e alterações posteriores.

Cláusulas de Segurança e Saúde

15. Medidas de proteção ao trabalho

A Empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

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

15.1. Os treinamentos de 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.

15.2. Nos termos da Norma Regulamentadora 5 o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelo Serviço Especializado em Engenharia e Medicina do Trabalho da Empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

15.3. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas (NR 17).

15.4. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado (NR 17).

16. Fornecimento de EPI's - Equipamentos de Proteção Individual

Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigidos 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;

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

16.2. A Empresa que se utiliza mão-de-obra feminina deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

16.3. Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, por escrito, para as providências necessárias;

16.4. Toda substituição só será efetuada mediante a devolução do EPI usado. Em casos de perda, extravio ou uso indevido, a responsabilidade será do empregado, sendo facultado à Empresa descontar o valor respectivo em folha de pagamento. O desconto não representará violação ao art. 462 da CLT.

16.5. Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução 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 a manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora n.º 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

16.6. Se a empresa utilizar produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente são responsáveis pela lavagem dos uniformes de seus empregados, consideram-se produtos nocivos à saúde do trabalhador os dispostos na legislação que regula a previdência social. As empresas poderão realizar diretamente a lavagem dos uniformes, ou contratar serviços de terceiros, desde que o tratamento dos efluentes resultantes da lavagem obedeça a legislação vigente de proteção ao meio ambiente.

16.7. A empresa não fará reaproveitamento dos EPIs.

16.8. O EPI é de uso exclusivamente individual.

16.9. O empregado que não utilizar o EPI fornecido, conforme orientação e treinamento dados pelos representantes da Empresa, fica sujeito às punições legais.

16.10. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregado se obriga a devolver os EPIs, no estado de conservação em que os mesmos se encontrarem, sob pena do valor correspondente ser descontado das respectivas verbas rescisórias, desconto que fica expressamente autorizado, sem nenhuma violação ao art. 462 da CLT.

17. Roupas adequadas para o trabalho

A Empresa fornecerá as roupas adequadas para o trabalho, sem ônus para o empregado. Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a distribuição ou a reposição de roupas apropriadas ao trabalho (uniformes), obedecerá a cronograma preestabelecido pela Empresa.

17.1. Toda substituição somente será efetivada mediante a devolução da roupa usada.

17.2. O uso indevido, provocando danos prematuros à roupa, será de responsabilidade do empregado, sendo facultado à Empresa o desconto em folha de pagamento do valor da roupa, por peça ou conjunto danificado.

17.3. Na rescisão do contrato de trabalho o empregado se obriga a devolver a roupa no estado de conservação em que se encontra e limpa, sob pena do valor correspondente ser descontado das respectivas verbas rescisórias.

17.4. Os descontos previstos nos itens 17.2. e 17.3. não representam violação ao artigo 462 da CLT, ficando eles expressamente autorizados.

18 - Direito de recusa ao trabalho por risco grave ou iminente

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

19 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes/SIPAT

A constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, forma de atuação, responsabilidades, eleições de membros efetivos e suplentes, se subordinam aos dispositivos da Norma Regulamentadora 5.

20 – Profissionais de segurança e medicina do trabalho

A Empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do MTb 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 à CIPA.

21. PCMSO/PPRA/Laudos Ambientais e Perfil Profissiográfico

Quando o Sindicato o solicitar, a Empresa deverá exibir em prazo hábil, dados atualizados do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e do Perfil Profissiográfico do empregado.

22. Exames médicos

O empregado será informado por escrito do resultado dos exames médicos realizados nas condições da legislação vigente, observados os preceitos da ética médica.

22.1. Quando da admissão o empregado receberá cópia do Atestado de Saúde Ocupacional e, quando do desligamento, receberá cópia do Atestado de Saúde Demissional.

23. Água potável

A água potável oferecida aos empregados será submetida à análise bacteriológica trimestralmente, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da Empresa.

24. Comunicação de Acidente do Trabalho

A Empresa fica obrigada a comunicar qualquer acidente de trabalho com afastamento no prazo máximo até o primeiro dia útil seguinte ao evento. Atrasando a comunicação a Empresa arcará com eventuais prejuízos que o empregado possa sofrer em decorrência do fato.

As cópias das CATs ficam a disposição dos Cipeiros para análise e comentários nas reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA.

25. Atendimento de primeiros socorros

A Empresa é obrigada a manter serviço de atendimento de primeiros socorros interno e externo, próprio ou contratado, para todos os empregados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação dos primeiros socorros.

26. Processos de automação e informatização

A Empresa ao 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 os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirir melhor qualificação.

Cláusulas Sociais

27. Credenciamento com farmácias e óticas

A Empresa pode realizar credenciamento de farmácias e óticas, buscando a redução dos preços de tabela em relação ao mercado, permitindo que o empregado exercite a livre negociação de preços e prazo de pagamento diretamente com as farmácias e óticas credenciadas escolhidas.

28. Auxílio para filho excepcional

A Empresa reembolsará aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente ao piso salarial da categoria vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado (s); 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 convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

29. Licença empregada adotante

A Empresa concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, noventa (90) dias para crianças de 02 a 03 anos e 11 meses de idade e 60 (sessenta) dias para

crianças de 04 a 08 anos de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda. Caso haja cancelamento judicial desta a licença ficará automaticamente cancelada.

30. Gestantes

A empregada gestante tem garantia de emprego ou salário desde a confirmação da gravidez e até 07 (sete) meses após o parto, nos termos da Constituição Federal, ou até 90 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, dispensa por justa causa, pedido de demissão.

30.1. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, a empregada deverá se for o caso, avisar a Empresa 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.

30.2. A Empresa proporcionará às suas 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.

31. Aborto legal

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa e pedido de demissão.

31.1. A garantia acima prevista está vinculada a apresentação de laudo médico detalhado que comprove a necessidade da realização do aborto.

32. Portadores de necessidades especiais – deficientes físicos

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, bem como deverá efetuar avaliação estrutural, analisar e desenvolver projetos específicos para adequar o ambiente de trabalho, segundo a natureza e grau de deficiência estabelecido na legislação vigente.

33. Empregado estudante

Para os empregados que já estejam matriculados em estabelecimentos de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, fica garantido a manutenção de seu horário de trabalho.

33.1. Os empregados que desejam se matricular nos estabelecimentos de ensino acima mencionados, deverão fazê-lo em horário diferente do seu horário de trabalho.

33.2. Havendo conflito de horários serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feita a comunicação à Empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação por documento emitido pela instituição de ensino.

34. Atestados médicos e odontológicos

A Empresa, possuindo serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

34.1. Nos atestados médicos e odontológicos expedidos pelos profissionais deverão constar, obrigatoriamente, a identificação do órgão público municipal, estadual ou federal, do empregado, data e horário do atendimento, tempo de afastamento, diagnóstico da doença identificado pelo CID – Código Internacional de Doenças e assinatura do profissional, apondo seu carimbo.

34.2. As ausências do trabalho, cujos atestados médicos apresentados pelos empregados, estiverem em desconformidade com o disposto nos itens retro-expostos, serão consideradas como faltas injustificadas para todos os fins e efeitos legais.

35. Auxílio Creche

Com o 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, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas Empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de sua empregadas, no período de amamentação:

35.1. A Empresa fica obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação até que este complete seis meses de idade, ou, terá direito durante sua jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada, podendo optar por um único período de 1 (uma) hora, a critério da mãe trabalhadora, sem nenhum prejuízo, na forma do artigo 396 da CLT, ou a Empresa concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

35.2. 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 80% (oitenta por cento) do salário normativo, vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas Empresas;

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

35.4. 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;

36.5. O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na Empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou, antes deste prazo, na

ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso.

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

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

35.8. A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos;

35.9. Fica desobrigada do reembolso a Empresa que já mantenha ou vier a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

35.10. 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.

36. Seguro de vida em grupo

A Empresa manterá durante a vigência do presente instrumento, apólice de seguro de vida em grupo para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, com cobertura para morte natural ou acidental um valor não inferior a 30 (trinta) vezes o salário nominal, limitado a R\$ 221.885,91 (duzentos e vinte e um mil, oitocentos e oitenta e cinco reais e noventa e um centavos) e também cobertura sobre invalidez permanente por acidente, invalidez funcional permanente ou total por doença e morte do cônjuge, auxílio funeral emergencial, cujas regras de concessão, valores e percentuais constam na referida apólice, regida pela Susep (Superintendente de Seguros Privados).

36.1. Os empregados participarão dos custos pertinentes ao prêmio do seguro de vida proporcionalmente ao seu capital segurado, limitado ao pagamento mínimo de R\$ 11,93 (onze reais e noventa e três centavos) por mês e ao pagamento máximo de R\$ 93,00 (noventa e três reais) por mês. Ocorrendo aumentos do valor do prêmio em função do aumento do índice de sinistralidade, os valores acima serão majorados proporcionalmente. O valor que lhes cabe será descontado em folha de pagamento, o que fica desde já autorizado.

36.2. A Empresa providenciará em favor dos interessados, os encaminhamentos necessários que objetive a liberação da importância segurada.

Cláusulas de Disposições Gerais

37. Plano de Participação nos Lucros e Resultados

A Empresa implantará novo programa Plano de Participação nos Lucros e Resultados – PPLR, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e da Lei nº 10.101, de 20 de

dezembro de 2.000, cujo critério de apuração, metas, datas e forma de pagamento, serão especificados em documento apartado a ser firmado pela Empresa, Comissão de Trabalhadores e Representante do Sindicato até 31 de outubro de 2012.

38. Preenchimento de vagas

Na abertura de processo seletivo na Empresa, para preenchimento de vaga(s), dar-se-á preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil do cargo e dos candidatos.

38.1. Nos processos internos, para efeito do preenchimento de vagas, os afastamentos decorrentes de acidente do trabalho, doença, licença gestante e doença profissional serão considerados como de efetivo exercício.

39. Promoção de empregados

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo. Considerando que nem todas as promoções implicam em aumento salarial, o disposto neste item só se aplica quando o salário do novo cargo for superior ao que o empregado ocupava.

39.1. O disposto no item acima não se aplica nos casos em que o empregado cumpre prazo de experiência no novo cargo ou está em treinamento para fins de crescimento na carreira profissional, prazo esse limitado a 60 (sessenta) dias.

40. Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

A Empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

41. Teste admissional

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá exceder 01 (um) dia, excetuando-se funções técnicas.

41.1. A Empresa fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários das refeições.

41.2. 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 nos Termos do inciso IV do artigo 373, letra A, da CLT, com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

42. Contrato de experiência

O prazo para os contratos por experiência será de 90 (noventa) dias, no máximo, conforme o artigo 445, parágrafo único, da CLT.

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

43. Trabalho igual, salário igual

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado na Empresa, na mesma localidade, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil, conforme dispõe o art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

44. Formação, qualificação e requalificação profissional

A Empresa, em parceria com o Sindicato, poderá disponibilizar recursos técnicos para a elaboração de pesquisas e projetos visando a qualificação e requalificação profissional de seus empregados.

44.1. A finalidade específica desse projeto consiste na elaboração de novas padronizações de funções, voltadas para as evoluções tecnológicas da Empresa, portanto, se faz necessário em um primeiro plano, elaborar pesquisas, visando a atual situação da Empresa e de seus empregados.

44.2. Dos procedimentos preliminares para a elaboração do projeto. Preliminarmente será elaborada uma pesquisa junto à Empresa e aos trabalhadores, visando diagnosticar suas necessidades profissionais, cargos e funções existentes, deficiências de mercado, bem como, as aptidões profissionais dos trabalhadores.

44.3. Da elaboração do projeto. Após a coleta dos dados, será elaborado projeto voltado a realidade atual do mercado de trabalho. Estes projetos levarão em consideração novas metodologias de ensino, baseado nas habilidades básicas, específicas e de gestão, criando condições para que os trabalhadores possam se tornar agentes ativos na Empresa, contribuindo para o crescimento de sua condição social.

44.4. Do gerenciamento bipartite. Estes processos de educação profissionais deverão ser elaborados de forma bipartite. As partes indicarão os seus respectivos técnicos, que elaborarão as pesquisas e os projetos para posterior decisão. Aprovados os projetos e as formas de custeio dos mesmos, serão indicados paritariamente os gerenciadores administrativos dos cursos de Qualificação e Requalificação Profissional.

45. Critérios de dispensa coletiva

Na ocorrência de dispensa coletiva a Empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

45.1. Inicialmente, demitindo os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa;

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

45.3. Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menor encargo familiar.

45.4. Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva a Empresa dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

45.5. Sempre que houver necessidade de demissão igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro de funcionários, a Empresa discutirá antecipadamente com o Sindicato a forma e o critério, visando minimizar o impacto aos trabalhadores envolvidos, sob pena de imediata reintegração dos empregados dispensados.

46. Férias

O início das férias, individual ou coletiva, integrais ou não, não poderá coincidir com os domingos, feriados ou dias já compensados, bem como os sábados, quando este dia não for considerado útil.

46.1. Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

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

46.3. O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 30 (trinta) dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

46.4. Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação em vigor, possa fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item 45.2.

46.5. Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a Empresa poderá comunicando o Sindicato, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados, com antecedência de 15 (quinze) dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

46.6. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito das férias.

46.7. 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.

46.8. 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, acrescido do terço legal.

46.9. O empregado poderá solicitar, através de requerimento, o fracionamento de suas férias por período não superior a dois, visando o seu bem estar e uma melhor qualidade de vida, o qual poderá ser concedido, ou não, a critério exclusivo da Empresa.

46.10. Em caso de necessidade fica facultada à Empresa a concessão das férias em 02 (dois) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias. A Empresa poderá negociar diretamente com o empregado esse fracionamento, consoante os termos do art. 134, da CLT.

47. Aviso prévio

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não.

47.1. As condições previstas no artigo 488 da CLT e em seu Parágrafo Único serão utilizadas atendendo a conveniência do empregado, mediante opção única do mesmo, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

47.2. Caso o empregado seja impedido pela Empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, este lhe será indenizado.

47.3. Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 10 (dez) 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.

47.4. 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 art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

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

48. Carta de aviso de dispensa ou suspensão

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

Entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da Empresa.

49. Descontos em folha de pagamento

A Empresa poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados os elencados no artigo 462 da CLT, os itens permitidos pela Lei em vigor, e também, previamente autorizada, descontar os valores do prêmio de seguro de vida em grupo, participação pecuniária no plano de saúde, despesas com farmácia, supermercados, vale-refeição, assistência odontológica, ligações telefônicas particulares do empregado.

50. Faltas e horas abonadas

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

50.1. Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;

50.2. Até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento do empregado (a) ou 01 (um) dia quando do casamento da filha ou filho, dia esse coincidente com o ato.

50.3. Um (01) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra;

50.4. Até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica do filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho, mediante comprovação;

50.5. Um (01) dia útil para alistamento militar;

50.6. Um (01) dia útil quando da realização dos exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

50.7. Um (01) 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;

50.8. Cinco (05) dias corridos quando do nascimento de filho(a).

50.9. Um (01) dia, a cada vez que houver doação voluntária de sangue.

50.10. Até 42 (quarenta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho menor de 16 (dezesseis) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho excepcional.

50.11. A Empresa não descontará o dia e o repouso semanal remunerado e feriados, se houver, da semana respectiva, nos casos de ausência do trabalho motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade.

50.12. Para fazer jus aos benefícios acima o empregado deve fornecer a Empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, os comprovantes legais necessários para justificar a ausência do trabalho.

50.13. Os exames médicos periódicos ou os exigidos por Lei não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

50.14. Será considerada licença remunerada a terça-feira de carnaval.

51. Preenchimento de formulários para a previdência social

A Empresa se compromete a fornecer ao empregado, quando solicitados, todos os documentos necessários e exigidos pela Previdência Social para fins de obtenção de benefícios previdenciários, principalmente a aposentadoria normal, a aposentadoria especial, o auxílio doença e o auxílio acidente.

52. Empregados em vias de aposentadoria

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem, no mínimo, com 05 (cinco) anos de serviço na Empresa, fica assegurado o emprego ou salário nominal, durante o período que faltar para aposentarem-se.

52.1. O empregado que for dispensado sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de serviço na Empresa e a quem concomitantemente e comprovadamente falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a Empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

52.2. A concessão dos benefícios dos itens 51 e 51.1. dependem de prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à Empresa, da documentação legal respectiva, no prazo de 30 (trinta) dias do início do pré-período da aquisição do direito à aposentadoria, mediante protocolo.

52.3. Aos empregados que vierem a se aposentar e permanecerem trabalhando na mesma Empresa fica garantido o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o montante do FGTS depositado pela Empresa, desde o início do contrato de trabalho até seu desligamento definitivo, sem justa causa, não sendo a aposentadoria a causa da rescisão contratual.

52.4. Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho após ou por ocasião de aposentadoria em qualquer de suas modalidades, inclusive a proporcional, serão devidas aos empregados as verbas rescisórias trabalhistas na sua integralidade, sem prejuízo do Aviso Prévio e dos 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS.

53. Complemento de remuneração

Por um período de até 15 (quinze) dias, contados do afastamento, será de responsabilidade da Empresa o pagamento do auxílio ao empregado afastado do trabalho por doença ou acidente de trabalho. Para os empregados “safristas” esse período poderá ser inferior, em razão do final da safra.

53.1. Se o afastamento decorrer de doença do tipo comum e ultrapassar 15 (quinze) dias, a Empresa pagará a diferença entre o piso salarial e o valor do auxílio previdenciário. Essa complementação abrangerá o período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados do 16º dia do afastamento e limitado ao final da safra para os empregados “safristas”.

53.2. No caso de afastamento por motivo de acidente do trabalho, por prazo superior a 15 (quinze) dias e enquanto durar a inatividade, a Empresa pagará a diferença entre o valor do piso

salarial e o valor do auxílio previdenciário. Para os empregados “safristas”, a inatividade e o pagamento ficam condicionados ao final da safra.

53.3. Se a Previdência não conceder o auxílio acidente ou auxílio doença, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao empregado por via de documento oficial por aquela concedida, fica a Empresa obrigada ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

54. Empregado em idade de prestação de serviço militar

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o 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 e pedido de demissão.

54.1. O disposto no item acima se aplica, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

54.2. Se o horário de trabalho coincidir com 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.

55. Ferramentas

A Empresa fornecerá aos empregados, sem ônus, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos, ficando a estes a responsabilidade pela guarda e conservação das ferramentas aos seus cuidados.

Cláusulas de Relações Sindicais

56. Quadro de avisos

Desde que previamente acordado entre o Sindicato e a administração da Empresa as publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado informado e atualizado serão afixados no quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso.

57. Contribuição assistencial

A Empresa descontará, do salário nominal já reajustado, de cada empregado, a título de Contribuição Assistencial, deliberado em Assembléia Geral, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) dos salários nominais nos meses de julho de 2012 e 4% (quatro por cento) no mês de outubro de 2012, valor limitado a R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), iguais para todos os representados, a favor do Sindicato. A Empresa repassará o valor descontado ao Sindicato em depósito em conta corrente ou através de guias próprias fornecidas por este, até o dia 10 de agosto de 2012 e 10 de novembro de 2012, respectivamente.

57.1. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição aos descontos acima mencionados, no prazo de 10 (dez) dias a contar do protocolo deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive, devendo ser feita individualmente através de carta em 03 (três) vias, protocoladas na sede do Sindicato, obrigando-se o empregado oponente a enviar cópia dessa carta, como protocolo, à Empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte ao do mesmo protocolo.

57.2. A Empresa fornecerá, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da contribuição assistencial ao Sindicato, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição de seus empregados.

58. Contribuição associativa mensal

O empregado associado do Sindicato recolherá a este, mensalmente, o valor de 1% (um por cento) de seu salário nominal. O desconto em folha de pagamento e o respectivo **recolhimento** ficam a cargo da Empresa que repassará o valor ao Sindicato, através de depósito bancário ou recolhimento direto na entidade.

58.1. A Empresa fornecerá, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da contribuição associativa mensal ao Sindicato, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição de seus empregados.

59. Recolhimento da contribuição sindical

A Empresa descontará a Contribuição Sindical prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT, no prazo legal, e fará o recolhimento na agência bancária, através de guia própria, até o 10º dia do mês subsequente ao desconto.

59.1. O descumprimento, por parte da Empresa, no prazo de recolhimento acima, importará no pagamento de multa prevista no artigo 600 da CLT.

59.2 A Empresa deverá fornecer no prazo de 15 dias, após o recolhimento, à entidade sindical em caráter confidencial, uma relação contendo os nomes e valores descontados de cada empregado, conforme determina a CLT e a Norma Técnica da SRT e MTE n.º 202/2009.

60. Enquadramento Sindical

A representação dos empregados da base territorial do registro de cada empregado abrangido por este Acordo Coletivo de Trabalho é do Sindicato signatário do presente acordo.

61. Dirigente Sindical

O dirigente sindical afastado para o exercício do cargo de Diretor Sindical, por autorização expressa da Empresa, fará jus ao pagamento da remuneração integral percebida na Empresa, garantindo esta os reajustes legais, convencionais ou espontâneos concedidos aos demais trabalhadores.

61.1. Os dias em que os diretores do Sindicato, limitados ao nº máximo de 03 (três) por Empresa, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do art. 130 da CLT, até o limite de 20 (vinte) ausências remuneradas. Se o dirigente sindical aqui mencionado ocupar também cargo diretivo na Federação dos Trabalhadores, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total, por diretor, durante a vigência deste Acordo.

62. 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, constante das disposições legais de proteção ao trabalho.

A categoria profissional representada reconhece que obteve vantagens superiores às conferidas por Lei, especialmente quanto ao pagamento do adicional de horas extras, do adicional noturno, garantia de emprego pré-aposentadoria, estabilidade por 30 (trinta) dias após o retorno de auxílio doença, dentre outras, e concordou com os termos negociados, que serão respeitados integralmente pelas partes acordantes.

Cláusulas de Disposições Finais

63. Cumprimento

A Empresa e o Sindicato se comprometem a cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

64. Prevalência

A Empresa e o Sindicato acordam que as cláusulas e condições deste Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre as cláusulas de eventual Convenção Coletiva ou outro Acordo Coletivo de Trabalho de nível estadual ou regional mesmo que envolvam as partes retro mencionadas, durante a vigência do presente Acordo, não prevalecendo a hipótese prevista no art. 620 da CLT, face aos princípios do conglobamento das normas coletivas e da flexibilidade do Direito do Trabalho.

65. Multa

Fica estipulada a multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo o benefício a favor da parte prejudicada.

66. Prorrogação, revisão, denúncia ou revogação

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste acordo atenderá as normas contidas no artigo 615 e parágrafos, da CLT, mas seus efeitos não incidirão sobre as cláusulas 56, 57 e 58 deste instrumento.

66.1. Se nenhuma ação contida no “caput” for realizada, os efeitos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho subsistirão até o período de sua renovação, exceto a cláusula 13.

67. 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, vedados, em qualquer hipótese a acumulação.

68. Divergências

As divergências ou os conflitos decorrentes da interpretação da aplicação das cláusulas ora avençados serão objetos de processo conciliatório, mediante provocação de qualquer das partes acordantes.

69. Vigência

O prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho é de 01 (um) ano, nos termos do artigo 614 e seus parágrafos, da CLT, ou seja, de 1º de Maio de 2012 a 30 de Abril de 2013, obrigando as partes e os empregados por ele abrangidos.

70. Fórum Trabalhista

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho as partes elegem o fórum trabalhista da comarca de São João da Boa Vista - SP, a que pertence a unidade industrial da Empresa.

E assim, estando acordadas, as partes assinam o presente instrumento em 04 (quatro) vias de igual teor, comprometendo-se a procederem o depósito, registro e arquivamento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, através do sistema mediador, conforme a Portaria MTE n.º 282, de 06/08/2007, a Instrução Normativa n.º 6, de 06/08/2007 e a Instrução Normativa SRT n.º 9, de 05/03/2008, e o artigo 614 da C.L.T., para que surta seus legais e jurídicos efeitos.

Araras – SP, 24 de setembro de 2012.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Material Plástico, Fabricação de Álcool, Perfumaria e Artigos de Toucador, Tintas e Vernizes, Abrasivos, Resinas Sintéticas, Adubos e Corretivos Agrícolas de Araras, Conchal, Mogi Mirim, Mogi Guaçu, Estiva Gerbi, Espírito Santo do Pinhal, Vargem Grande do Sul, São João da Boa Vista, Pirassununga, Porto Ferreira, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz das Palmeiras, Aguai e Leme

Eduardo Gomes de Oliveira
Presidente
CPF nº 715.106.308-30

Abengoa Bioenergia Agroindustria São João Ltda.

Carlos Maria Gambaro
CPF nº 213.113.128-38
Procurador

Erotides Gil Bosshard
CPF nº 034.203.618-15
Procurador

Luis Rafael Mazzotti
CPF 264.480.038-27
Procurador