

MR036819/2010
AGT. PIRASSUNUNGA 46383.000111/2010-40

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, MATERIAL PLÁSTICO, FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS E VERNIZES, ABRASIVOS, RESINAS SINTÉTICAS, ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS DE ARARAS E REGIÃO**, com sede na cidade de Araras - SP, na Rua Walter de Sá Andrade, n.º 229, Parque Santa Cândida, CEP 13603-110, Araras – SP, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 56.984.347/0001-70, neste ato representado por seu Presidente **Sr. Eduardo Gomes de Oliveira**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF n.º 715.106.308/30 e RG/SSP/SP n.º 6.348.205 e de outro lado a **FERRARI AGROINDÚSTRIA S/A.**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Fazenda da Rocha, acesso pelo Km 84 da Rodovia SP 215, CEP 13660-000, Pirassununga - SP, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 54.846.951/0001-05 e no Estado sob n.º 536.005.080-170, neste ato representada por seus Diretores: Sr. **Antonio Carlos Previte**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF n.º 050.753.478-60 e RG/SSP-SP n.º 12.108.205 e Sr. **Valter Luis Ferrari**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF n.º 016.223.758-82 e RG/SSP-SP n.º 11.484.241-3, devidamente autorizados na forma da lei, subscreveram o presente **Acordo Coletivo de Trabalho**.

Considerando as partes estarem por essa forma contribuindo de maneira efetiva, não só para boa paz de suas relações como para a eficiência maior do trabalho, interesse comum e bem estar dos empregadores e empregados, **RESOLVEM** auto compor-se, conforme lhes faculta a lei - CLT, artigo 611, § 1º, para estabelecerem, sob o “nomem juris” de **Acordo Coletivo de Trabalho**, as normas comuns e genéricas, pelas quais reciprocamente se obrigam, destinadas a regulamentar as relações de trabalho na empresa, pela vigência de 01 (um) ano, com início em 01 de maio de 2010 e término em 30 de abril de 2011, sob as seguintes cláusulas:

1 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2010, o salário será corrigido com o percentual único e negociado de 7% (sete por cento) sobre o salário de 1º de maio de 2009.

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2009 até 30/04/2010, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

2 - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

O salário normativo (Piso Salarial) da categoria a partir de 01/05/2010 será de R\$ 730,00 (setecentos e trinta reais) por mês.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente Acordo.

3 - 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 da cláusula primeira, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

4 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor devida por dia de atraso, por ocasião do vale quinzenal, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis existentes nas empresas.

5- PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) 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 ou o adiantamento (vale), 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 ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

6 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a 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 do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também, o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

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

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

7 - 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.

8- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 30 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído se este receber salário maior.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à 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 gerência.

9 - SALÁRIO DE APRENDIZES

De acordo com a Lei n.º 10.097 de 19 de dezembro de 2000 e o Decreto nº 5.598, De 1º de dezembro de 2005, que regulamentam a contratação de aprendizes e dão outras providências.

Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

A referida formação técnico-profissional metódica realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas em Lei.

Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- 1) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;
- 2) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;
- 3) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;
- 4) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e
- 5) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop;
- 6) As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
- 7) E as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual as entidades de ensino descritas acima, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

B) Compreende-se como cursos mantidos por estas entidades aqueles por elas estruturados a pedido da empresa e por esta ministrada aos seus empregados;

C) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

D) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes das entidades supra, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas extraordinárias, que serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal. Se, por necessidade imperiosa, a duração do trabalho exceder essas duas horas, o excedente será pago com acréscimo de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal.

B) As horas trabalhadas em feriados ou em dias de repouso semanal serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

C) 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;

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

E) A empresa respeitará os intervalos para as refeições e descanso.

A empresa viabilizará transporte gratuitamente aos empregados.

11 - 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 noturno em turnos.

12 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

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

13 - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

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

14 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados, de acordo com o 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 e associações de empregados e outros benefícios concedidos,

desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados ou aprovados em assembléia geral.

15 - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente à 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida 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 se a empresa não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei vigente;

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

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

16 - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

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

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

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

17 - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;

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

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

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

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

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a empresa poderá, comunicado o Sindicato dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa;

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

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

I) Será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias, acrescido do terço legal. (Súmula 171 e 261 do TST).

J) Não poderão ser descontados do período aquisitivo das férias os afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional no primeiro ano do afastamento do empregado, a partir da vigência deste Acordo.

18 - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 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 igual ou superior a 15 (quinze) dias.

19 - 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 com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) 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 ressalvado condições mais favoráveis eventualmente já existentes;

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 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado;

F) 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.

20 - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

a.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;

a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

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

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

21- GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 477 e parágrafos seguintes.

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 empregados, 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) Fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente ao empregado, no ato da homologação ou do pagamento da rescisão contratual, quando não houver homologação:

1- Cópia da ficha de registro do empregado;

2-Cópia do perfil profissiográfico previdenciário, conforme legislação previdenciária aplicável a época;

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

22- PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

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

23 - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

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

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija, nos Termos do inciso IV do artigo 373, letra A, da CLT, com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

24 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo para os contratados em Experiência, será de 60 dias no máximo.

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

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei n. 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

25 - 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, conforme dispõe o artigo 461 e seus parágrafos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

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

26 - LICENÇA PARA 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 a 24 meses, 90 (noventa) dias de 2 a 4 anos de idade, e 60 (sessenta) dias de 4 a 8 anos de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda; caso haja cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis, onde couber, previstas em Lei vigente.

27 - PROCESSO 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 adquirirem melhor qualificação.

28 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário nominal, durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em 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;

C) A concessão dos benefícios das letras “A” e “B” dependerá de prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.

D) Aos empregados com 08 (oito) ou mais anos de serviços dedicados à empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

E) 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.

F) 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 FGTS desde o início do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria a causa da rescisão contratual.

Esta cláusula não se aplica quando a empresa possua planos mais favoráveis.

29 – GESTANTES

Garantia de emprego ou salário a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 7 (sete) meses após o parto, nos termos da Lei, 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 e pedido de demissão.

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 noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

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.

30 - 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, pedido de demissão. No último caso, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

A empregada deverá apresentar para a empresa laudo médico ou documentos que comprovem o aborto legal.

Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis, onde couber, previstas em Lei vigente.

31 – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE 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 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; no último caso, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

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

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

32 - 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 a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias 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 as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

33 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) 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;

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

C) 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 distendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora n.º 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.

34 - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) 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;

B) 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;

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

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

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

F) Se a empresa utilizar produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente será responsável pela lavagem dos uniformes de seus empregados, considerando-se produtos nocivos à saúde do trabalhador os dispostos na legislação que regula a previdência social. A empresa poderá realizar diretamente a lavagem dos uniformes, ou contratar serviços de terceiros, desde que o tratamento dos efluentes resultantes da lavagem obedeça à legislação vigente de proteção ao meio ambiente.

35 - 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 local e dimensões visíveis.

36 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, que se dará 30 (trinta) dias antes do término do mandato, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos dar-se-ão do 30º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo. Dessa convocação será comunicada expressamente por escrito a entidade sindical representativa dos trabalhadores da respectiva categoria no prazo de 48 horas a contar da data efetiva que abriu o processo eleitoral.

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 o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 15 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.

Antes da posse, os novos membros da CIPA, eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

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.

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

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 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II “a” das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que na SIPAT, sejam incluídos os termos “AIDS, Meio Ambiente e Recursos Hídricos, Drogas e Alcoolismo.”

<p style="text-align: center;"><u>37- DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE</u></p>
--

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.

38 - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno e externo, próprio para todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

39 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

A empresa 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, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Deverá a empresa, 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.

40 - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO AO ACIDENTADO

Fica Garantido o emprego e salário ao empregado acidentado e portador de Doença Profissional, adquirida na empresa, desde que apresente redução da capacidade laboral, física ou mental. Esta garantia de que se trata esta cláusula será além da prevista no disposto no Artigo 118 da Lei 8.213/91 (um ano), será acrescida de mais um ano além daquele dispositivo legal. Portanto, a estabilidade tratada nesta cláusula será de dois anos.

Eventuais pedidos de demissão, por parte do empregado estável nas condições dispostas no “caput” da presente cláusula, somente terão validade mediante assistência da entidade sindical representativa dos trabalhadores, independente do período de vigência do Contrato de Trabalho.

Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis, onde couber, prevista em Lei vigente.

41- JORNADA DE TRABALHO

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

I – ÁREA ADMINISTRATIVA/INDUSTRIAL.

Todos os empregados que trabalham nestas áreas da empresa, cumprirão horários fixos, de Segunda-feira à Quinta-feira, no horário das 7:00 às 17:00 horas, e a Sexta-feira, no horário das 07:00 horas às 16:00 horas, sempre com intervalo de refeição ou descanso de 01 (uma) hora de acordo com o artigo 71 da CLT.

Parágrafo Primeiro: O excesso havido de Segunda à Quinta-feira será compensado com ausência de trabalho aos Sábados.

II – DEMAIS EMPREGADOS

Os empregados que trabalharem no período de safra cumprirão a Escala de Turno Fixo descrita abaixo:

TURNO FIXO – PERÍODO DE SAFRA

A escala de horário fixo de 5 x 1 será a seguinte:

1º Turno – das 06:00 às 14:20 horas;

2º Turno – das 14:20 às 22:35 horas;

3º Turno – das 22:35 às 06:00 horas.

Todos os trabalhadores que realizarem turnos, terão uma folga por semana, em sistema de revezamento, mediante escala de que tomarão ciência antecipadamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que forem chamados pela empresa, para trabalharem em regime de safra, seguirão seus horários específicos, retornando ao término da safra, aos seus horários fixos anteriormente cumpridos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa respeitará os intervalos para as refeições e descanso de acordo com o artigo 71 da C.L.T. e Portaria MTB 417/66.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para efeito remuneratório, os empregados que trabalharem em horários fixos, terão a jornada normal de trabalho fixada em 07:20 horas (sete horas e vinte minutos), considerando-se como extraordinária as que ultrapassarem esse limite.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que trabalham nesta Jornada terão o piso normativo de R\$ 801,00 (Oitocentos e um reais).

PARÁGRAFO QUINTO: Aos empregados que continuarem trabalhando em turnos fixos de 5 x 1 nos períodos de entre safra aplica-se o estabelecido nesta cláusula.

42 – ALTERAÇÃO DA JORNADA E/OU HORÁRIO DE TRABALHO

Qualquer alteração na jornada e/ou horário de trabalho deverá ser precedida de negociação com a Entidade Sindical representativa da categoria dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

Havendo necessidade, tanto nos momentos de alta como nos de baixa produção, a empresa poderá aumentar ou reduzir a jornada normal dos empregados, mediante acordo coletivo ou individual, com a participação da entidade sindical, que será um instrumento apartado deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

43 - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

A empresa respeitará para todos os seus setores o intervalo legal para refeição e descanso conforme determina o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.

44 – TOLERÂNCIA INICIO/TÉRMINO DA JORNADA LABORAL

Fica estabelecido uma tolerância de 10 (dez) minutos, por ocasião do início e término da jornada laboral, sendo certo que o referido lapso temporal não implica em labor extraordinário quando do término da jornada, nem tampouco caracteriza atraso por parte do empregado quando do início da mesma, desobrigando, portanto, as partes à contraprestação em forma de remuneração ou desconto de vencimentos.

A tolerância ora regrada se funda na maior tranquilidade do empregado, haja vista que no tempo anterior, tinham que se aglomerarem e praticarem uma corrida desnecessária para os registros.

45 – ADMITIDOS, DEMITIDOS E DISPENSADOS

A empresa deverá fornecer à entidade sindical informações sobre o número de empregados existentes, admitidos, demitidos e dispensados no mês, em cada unidade produtiva.

46 - DIRIGENTE SINDICAL

Pagamento da remuneração integral percebida na empresa ao dirigente sindical afastado para o exercício do cargo de diretor sindical, garantindo ainda os reajustes legais, convencionais ou espontâneos concedidos aos demais trabalhadores.

47 – 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, 7.4.6.2.3, quadro III, que dispõe sobre o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.)

48 – PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

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

49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará, do salário nominal já reajustado, de cada empregado, a título de Contribuição Assistencial, deliberado em Assembléia Geral a importância de 4% (quatro por cento) dos salários nominais nos meses **de junho de 2010**, e 4% (quatro por cento) no mês de **agosto de 2010**, valor limitado em R\$ 60,00 (sessenta reais), iguais para associados ou não, a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, a serem efetuados através de guias próprias fornecidas pela entidade sindical dos trabalhadores e/ou depósito em conta corrente e repassados a este, até o dia 07 de julho de 2010 e 07 de setembro de 2010, respectivamente, durante a vigência deste acordo.

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 da entidade sindical profissional, obrigando-se o empregado oponente a enviar cópia dessa carta, com protocolo à empresa, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do mesmo protocolo.

Os respectivos valores serão recolhidos ao sindicato nos prazos previstos na presente cláusula, cabendo a entidade sindical o envio de Guias próprias para o recolhimento.

A empresa fornecerá, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da contribuição assistencial à respectiva entidade sindical representante da categoria profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição de seus empregados.

O não desconto e recolhimento acarretarão multa de 10% (dez por cento) ao mês do salário normativo, por empregado, revertendo em benefício da parte prejudicada.

50 – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA

Todos os empregados ora representados terão direito nos lucros e resultados da empresa, nos termos da Lei 10.101/2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta participação corresponderá:

A) Para cada trabalhador será concedido uma Bonificação Participativa no valor mínimo de R\$ 662,65 (seiscentos e sessenta e dois reais e sessenta e cinco centavos), a ser pago em duas parcelas, sendo a primeira em Agosto de 2010 e a segunda em Fevereiro de 2011;

B) Para os empregados afastados do trabalho será pago na mesma data do pagamento dos demais empregados, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

C) No tocante aos empregados admitidos e demitidos no período de 01/05/2010 à 30/04/2011, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias;

D) Para os empregados admitidos mediante contrato de safra, será pago uma parcela única de R\$ 331,32 (trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) no mês de Agosto de 2010, ainda que seja prorrogado seu contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A participação de que se trata essa cláusula não constitui salário, não atraindo a incidência de quaisquer encargos trabalhistas, nem se lhe aplicando o princípio de habitualidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica convencionada que a Empresa manterá o valor descrito acima, no parágrafo 1º, letra "A", da Participação nos Lucros ou Resultados da Empresa, denominado PLR, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e da lei n.º 10.101 de 20 de dezembro de 2000, como valor mínimo, caso a Empresa venha a constituir oportunamente uma Plano específico de metas, resultados, critérios e forma de pagamento, e o deposite na entidade sindical.

SOCIAL	51 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA
---------------	---

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 o número da CBO, 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.

52 – INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO
--

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

53 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO
--

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

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário nominal e o valor da aposentadoria que vêm recebendo, até o 330º (trecentésimo trigésimo) dia;

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 o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

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

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

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

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

H) O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os demais salários dos demais empregados, pela empresa que

manter convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

54 – 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 estabelecidos na legislação vigente.

55 – ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

56 - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

Quando da admissão o empregado receberá cópia do atestado de saúde admissional (ASO) e quando do desligamento da empresa o empregado receberá cópia do atestado de saúde demissional.

57 – CARTA AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

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

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

58 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO

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 indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.

B) Quando a empresa manter Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

59 – FALTAS E HORAS ABONADAS

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

A) Até 3 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;

B) Até 3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento do empregado (a), ou 1(um) dia quando do casamento da filha ou filho, dia esse coincidente com o ato, e até 1 dia no caso de o empregado for padrinho de batizado, primeira comunhão e crisma.

C) Até 3 (três) dias consecutivos, incluído 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 do filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;

E) Um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

F) Um dia útil, para alistamento militar;

G) Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

H) A empresa que não possui posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

I) Por 5 (cinco) dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;

J) Até 32 (trinta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

K) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

L) A empresa se obriga 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 repouso semanal remunerado.

60 - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho, ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente acordo. Ocorrendo feriado de Segunda a Sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

61 – DOS CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso-prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se mantenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa;

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

E) Os empregados da empresa que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

62 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Se o empregado utilizar os serviços de assistência médica ou odontológica em local distante da empresa e sem transporte regular para a mesma, terá o dia de trabalho abonado, se no atestado contar período de abono inferior a esse, a critério da empresa.

O empregado deverá entregar o atestado médico no departamento pessoal da Empresa no prazo de 72 horas após a consulta ou alta médica. Para tanto, a Empresa à partir da assinatura deste acordo deverá fixar em seu Quadro de Avisos de fácil acesso a todos empregados um comunicado cientificando-os sobre este prazo.

63 – 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.

64 - FERRAMENTAS

Serão entregues, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão, necessários à realização dos trabalhos.

65 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

B) Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

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

1 - 15 dias, em se tratando de empregados; e

2 - 15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 30 dias nos demais casos, e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

D) A empresa deverá fornecer ao empregado gratuitamente, no ato da homologação ou do pagamento das verbas rescisórias.

- 1) Cópia autêntica da Ficha de registro do Empregado
- 2) Cópia autêntica do perfil Profissiográfico
- 3) Dss. 8.030
- 4) Laudo Técnico
- 5) Todos e quaisquer documentos exigidos pela Previdência Social para instruir o processo de aposentadoria.

66 - AUXÍLIO POR 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); 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 convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

67 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará o benefício legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, á título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 05 (cinco) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Esta cláusula não se aplica se a empresa oferecer condições mais favoráveis ao empregado.

68 – CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

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

69 - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

Fica garantido, aos dirigentes sindicais, membros da CIPA, representantes dos trabalhadores, bem como os empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos, espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

70 – DIRIGENTE SINDICAL – ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 20 ausências remuneradas; havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvado eventual condições mais favoráveis já existentes.

71 – PCMSO-PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL, PPRA PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS, LAUDOS AMBIENTAIS E PERFIL PROFISSIONAL

Conforme determinação contida nos Termos da Legislação Previdenciária em vigor, entre outras coletâneas legais, todas as empresas deverão manter atualizados os Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Laudos Técnicos Individuais ou Coletivos das condições ambientais de trabalho, bem como, o Perfil Profissiográfico.

Fica acordado entre as partes que, o Sindicato dos Trabalhadores da categoria, terá em igualdade de condições prioridade na designação de profissionais para a realização dos referidos programas e laudos acima citados, pois conta com equipe especializada nestes setores; todas as despesas para realização destes serviços, que serão cotadas previamente, e serão suportadas exclusivamente pela empresa.

Após a elaboração e registro no órgão competente dos referidos Laudos PCMSO e PPRA, a empresa deverá enviar cópias ao Sindicato, cumprindo assim, mais uma etapa determinada na Legislação. Por sua vez, o Sindicato representativo dos trabalhadores manterá em seus arquivos cópia dos referidos laudos e programas para fornecimento aos trabalhadores, se por eles requerido.

I - DA PARCERIA PARA EXECUÇÃO DE CURSOS

Além dos Laudos e Programas exigidos pela Lei, a empresa se compromete a promover cursos para Cipeiros, Primeiros Socorros, Prevenção de Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais, DST/AIDS no ambiente de trabalho, Vasos sobre Pressão NR 13 e Qualificação e Requalificação Profissional aos empregados abrangidos pelo presente acordo.

Como anteriormente pactuado acima, fica convencionado entre as partes que, o Sindicato dos Trabalhadores da categoria, terá em igualdade de condições prioridade na designação de profissionais para realização dos referidos Cursos, pois conta com equipe especializada nestes setores; Todas as despesas para a realização destes serviços serão cotadas previamente e serão suportadas exclusivamente pela empresa.

72 – FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores, a empresa abrangida por esse acordo disponibilizará recursos técnicos para a elaboração de pesquisas e projetos visando a Qualificação e Requalificação Profissional de seus empregados, com cursos específicos, inclusive na área de segurança e saúde do trabalhador.

A finalidade específica deste 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 trabalhadores, nos seguintes termos e condições.

I - 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.

II - 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.

III - 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 gerenciantes administrativos dos cursos de Qualificação e Requalificação Profissional.

73 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A empresa se compromete a iniciar uma campanha interna contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, com objetivo de tornar de conhecimento de todos a sua relevância ética, legal e social.

74 - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A empresa descontará a Contribuição Sindical prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT, no prazo legal, e recolherão junto à instituição bancária competente por meio de guia própria, dentro dos 10 (dez) dias subseqüentes ao mês do desconto.

O descumprimento, por parte da empresa, do prazo de recolhimento supra, importará no pagamento de multa prevista nos termos do artigo 600 da CLT.

75– DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

A empresa abrangida pelo presente Acordo de Trabalho fica proibida de alterar, de forma unilateral, o Enquadramento Sindical de seus empregados, onde, para tanto, qualquer tipo de alteração deverá ser precedido de acordo expresso exclusivamente com a entidade sindical representativa dos trabalhadores signatária do presente acordo.

76 – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS

O empregado associado desta Entidade, recolherá o valor de 1% de seu salário nominal. Este recolhimento ficará a cargo da empresa, que repassará ao Sindicato através de depósito bancário ou recolhimento direto na Entidade Sindical.

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 (três) dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor desta entidade sindical.

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

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

77 – QUADRO DE 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 fácil acesso, desde que, previamente acordadas, entre o Sindicato e a administração da empresa.

78 - NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

A empresa deverá implantar em suas normas internas as recomendações das Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seguintes convenções: 111 – discriminação do emprego; 122 – política de emprego; 138 – idade mínima para admissão no emprego; 151 – direito de sindicalização; 156 – igualdade de tratamento para trabalhadores dos dois sexos; 168 – promoção do emprego e à proteção contra o desemprego.

79 – 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.

80 - MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo, por empregado, em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor do trabalhador.

A presente Multa não se aplica em relação às cláusulas que neste Acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

PARÁGRAFO ÚNICO: O não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente Acordo, por parte da empresa, acarretará também multa correspondente a metade do valor da multa recebida pela parte prejudicada, agora revertida a favor da entidade sindical.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em Lei.

81 – CUMPRIMENTO

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

Parágrafo Primeiro: A empresa ratifica a data base de 1º de maio, e se compromete a louvar as cláusulas do presente Acordo na íntegra, para com os trabalhadores, no exercício de 1º de maio de 2010 à 30 de abril de 2011.

Parágrafo Segundo: Os efeitos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho subsistirão até o período de sua renovação, exceto a Cláusula 41 sobre Jornada de Trabalho.

82 – VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de 1 (um) ano, com início em 1º de maio de 2010 e término em 30 de abril de 2011.

83 – FÓRUM TRABALHISTA

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo, elege o fórum trabalhista da Comarca a que pertence à unidade Industrial da empresa Acordante.

E assim, por estarem justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, para posterior depósito, registro e arquivamento junto ao Ministério do Trabalho através do sistema mediador, conforme a Instrução Normativa n. 06 de 06/08/2007 e da Portaria do MTb n.282 de 06/08/2007, para que surta seus efeitos legais.

Araras - SP, 15 de junho de 2010.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDUSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS,
MAT. PLÁSTICO, FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL,
PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR,
TINTAS E VERN., ABRAS., RESINAS SINT.,
CORRETIVOS AGR. DE ARARAS E REGIÃO**

FERRARI AGROINDÚSTRIA S/A.

**EDUARDO GOMES DE OLIVEIRA
PRESIDENTE**

**ANTONIO CARLOS PREVITE
DIRETOR**

**VALTER LUIZ FERRARI
DIRETOR**