

MR049422/2014
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

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, Aguai 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 **FERRARI AGROINDÚSTRIA S/A.**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Fazenda da Rocha, acesso pelo Km 84 da Rodovia SP 215, CEP 13.631-301, 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 nº 050.753.478-60 e RG/SSP-SP n.º 12.108.205 e Sr. Valter Luis Ferrari, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº 016.223.758-82 e RG/SSP-SP n.º 11.484.241-3, 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 01/05/2014 a 30/04/2015, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada com os empregados no dia 31/03/2014, objetivando estabelecer melhores condições de trabalho, bem como a adequação das disposições legais pertinentes, através das seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 02 – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos trabalhadores nas usinas e destilarias de álcool/etanol e nas usinas e destilarias de álcool/etanol que estejam fabricando açúcar, com abrangência territorial no município de Pirassununga - SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA 03 - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho fica estabelecido, a partir de 1º de Maio de 2014, o piso salarial de R\$ 946,25 (Novecentos e quarenta e seis reais e vinte e cinco centavos) por mês ou R\$ 4,30 (quatro reais e trinta centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 04 - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2014, o salário será corrigido com o percentual único e negociável de 5,82% (cinco vírgula oitenta e dois por cento), sobre o salário de 01 de maio de 2013.

Para apuração do salário horário será utilizado o divisor 220 .

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 05 - 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.

Pagamento de Salário : Formas e Prazos

CLÁUSULA 06 - 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.

CLAUSULA 07 - DATA DE PAGAMENTO

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;

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

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

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

CLÁUSULA 08 - ADIANTAMENTO SALARIAL - VALE

A Empresa concederá 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 este dia com domingo ou feriado o pagamento será efetuado no dia útil imediatamente anterior.

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, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA 09 – PAGAMENTO DO 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.

CLÁUSULA 10 - 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 empresa poderá usar sistema eletrônico para emissão do demonstrativo de pagamento, disponibilizado por meio de sistema bancário.

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.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA 11 - SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

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 - Sescop;
- 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.

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;

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

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;

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

Remuneração DSR

CLÁUSULA 12 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto do descanso semanal remunerado, originado por faltas injustificadas, 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.

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.

CLÁUSULA 13 - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS

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.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA 14 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 (noventa) dias acarretará a efetivação na função, aplicando-se, neste caso, o item promoção.

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

CLÁUSULA 15 - 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.

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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA 16 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa poderá descontar mensalmente dos salários dos seus empregados os itens elencados no artigo 462 da CLT, aqueles previstos em lei e os autorizados individualmente pelos empregados ou em assembléia geral, tais como seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições e associações de empregados e outros benefícios concedidos.

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

CLÁUSULA 17 - PROMOÇÃO DE EMPREGADOS

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

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

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 18 - HORAS EXTRAS

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.

As horas trabalhadas em descanso semanal remunerado, sábados ou dias já compensados ou feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

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;

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

A empresa respeitará os intervalos para as refeições e descanso.

A empresa viabilizará transporte gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA 19 - HORAS IN ITINERE

Fica acordado entre as partes que a empresa viabilizará transporte gratuitamente aos seus empregados, atendendo os requisitos do artigo 58, Parágrafos 2º e 3º da C.L.T., será assegurado o pagamento de 40 minutos extraordinários por dia, no valor do salário/hora estabelecido, acrescido do adicional de 50%, a título de “horas in itinere”, independentemente do tempo consumido, que fica assim pré-fixado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA 20 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (art. 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação a hora diurna, aplicando-se também, ao caso de trabalhos noturnos em turnos.

CLÁUSULA 21 - 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA 22 - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

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:

Para cada trabalhador será concedido uma Bonificação Participativa no valor mínimo de R\$ 860,00 (oitocentos e sessenta reais), a ser pago em duas parcelas, sendo a primeira em Agosto de 2014 e a segunda em Fevereiro de 2015;

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;

No tocante aos empregados admitidos e demitidos no período de 01/05/2014 à 30/04/2015, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias;

Para os empregados admitidos mediante contrato de safra, será pago uma parcela única de R\$ 430,00 (quatrocentos e trinta reais) no mês de Agosto de 2014, 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 um Plano específico de metas, resultados, critérios e forma de pagamento, e o deposite na entidade sindical até a data de 31/10/2014.

Auxílio Creche

CLÁUSULA 23 - 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 suas empregadas, no período de amamentação:

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;

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 de efetivação 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;

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;

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;

O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará quando a criança completar dois anos e seis meses de idade, ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo supra citado é válido apenas para a opção de reembolso.

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

Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal, ou seja, o registro legal de adoção, até que o filho adotivo complete dois anos e seis meses de idade;

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

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.

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, até que estes completem dois anos e seis meses de idade.

Seguro de Vida

CLÁUSULA 24 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Na vigência deste Acordo, a Empresa fornecerá um Seguro de Vida a todos os empregados, efetivos e safristas que fazem parte deste Acordo, no valor de até 30 (trinta) vezes o salário nominal para cada empregado.

Outros Auxílios

CLÁUSULA 25 - AUXÍLIO PARA FILHOS ESPECIAIS

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) excepciona(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.

CLÁUSULA 26 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará o beneficiário 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 mantiver seguro que ofereça o serviço de auxílio funeral com condições mais favoráveis ao empregado.

CLÁUSULA 27 – Vale Compras

Os empregados que trabalharem no mínimo 15 dias no mês na escala de turnos fixos (5X1), tanto no período de safra quanto no de entressafra, farão jus a 01 (um) Vale Compras mensal no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais), que não incorporará aos salários para qualquer fim, através de cartão magnético, entregue aos empregados até o dia 10 do mês subsequente.

Os empregados afastados receberão o referido Vale Compras mensal durante todo o período em que se encontrarem em gozo do Benefício de Auxílio-Doença Acidentário, ficando ainda garantido o Vale Compras mensal após a alta do INSS, aos empregados que sejam reaproveitados (readaptados) em outros setores da Empresa, devido a seqüela do Acidente de Trabalho ou Doença Profissional.

CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO

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;

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;

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.

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

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;

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

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.

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.

Aposentadoria

CLÁUSULA 29 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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.

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

- Cópia autêntica da Ficha de registro do Empregado

- Cópia autêntica do perfil Profissiográfico

- Dss. 8.030

- Laudo Técnico

- Todos e quaisquer documentos exigidos pela Previdência Social para instruir o processo de aposentadoria.

CLÁUSULA 30 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) 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.

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.

A concessão dos benefícios supra citados dependerá de prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.

Aos empregados com 8 (oito) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

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.

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.

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

Contrato de Trabalho : Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA 31 - 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 deste Acordo Coletivo, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

CLAÚSULA 32 - 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.

CLÁUSULA 33 - TESTE ADMISSIONAL

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA 34 - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

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

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

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

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.

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

Sempre que houver necessidade de demissão igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro de empregados, 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.

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

CLÁUSULA 35 - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA 36 - AVISO PRÉVIO

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

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;

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

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;

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;

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.

CLÁUSULA 37 - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A liquidação e a devida homologação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT, sob pena de multa de um salário nominal em favor do empregado.

O crédito em conta bancária do trabalhador, referente ao valor das verbas rescisórias, efetuado no prazo do art. 477 da CLT, não desobriga o ato da homologação nesse mesmo prazo, inclusive quanto aos trabalhadores com menos de 1 (um) ano de casa;

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

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, sem prejuízo da multa prevista na legislação, 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.

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 autêntica da Ficha de Registro do Empregado;
- 2 - Cópia autêntica do Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme legislação previdenciária aplicável a época;
- 3 - DSS 8.030
- 4 - Laudo técnico ambiental
- 5 - Relação Salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 (sessenta) meses, ou conforme exigência da legislação previdenciária vigente à época da rescisão contratual.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

CLÁUSULA 38 - 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.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA 39 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - DEFICIENTES FISICOS

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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA 40 - 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.

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

CLÁUSULA 41 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo para os contratos por experiência será de 90 (noventa) 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.º 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA 42 - 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 adquirir melhor qualificação.

CLÁUSULA 43 - 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.

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.

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.

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.

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 gerenciadore administrativos dos cursos de Qualificação e Requalificação Profissional.

CLÁUSULA 44 - 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.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA 45 – 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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 46 – GESTANTES

A empregada gestante tem garantia de emprego ou salário desde a confirmação da gravidez e até 07 (sete) meses após o parto, 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.

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

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.

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.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 47 - 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.

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

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 apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA 48 - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a um afastamento remunerado de 60 (sessenta) dias, à partir da ocorrência do aborto.

Cessando o afastamento remunerado, terá a empregada garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do aviso prévio legal.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA 49 - CREDENCIAMENTO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

A Empresa viabilizará convênio com farmácias e óticas, para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

Durante a vigência deste Acordo, a empresa custeará 50% (cinquenta por cento) de medicamentos prescritos por médicos, comprados pelos empregados efetivos ou safristas, em qualquer farmácia, desde que este apresente nota fiscal e a receita médica, e o empregado terá os outros 50% (cinquenta por cento) descontado de sua folha de pagamento, exceto nos casos de Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional, que serão arcados integralmente pela Empresa.

A empresa manterá convênio com farmácias para aquisição de medicamentos para os empregados e seus dependentes legais previamente cadastrados no setor de Recursos humanos. Esse benefício poderá ser administrado através de cartão farmácia, onde será creditado o valor mensal de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) para uso exclusivo na aquisição de medicamentos mediante a apresentação da receita médica.

O valor estipulado acima é um limite máximo de crédito mensal, sendo que do valor gasto na aquisição dos medicamentos a empresa descontará 50% dos trabalhador, em folha de pagamento.

Em caso de acidente ou doença do trabalho a empresa custeará 100% do valor gasto pelo trabalhador na aquisição dos medicamentos necessários ao tratamento decorrente do referido acidente/doença. Esse benefício será concedido somente com apresentação de receita médica e nota fiscal.

CLÁUSULA 50 – CONVÊNIO MÉDICO

A Empresa manterá Convênio Médico para todos os empregados abrangidos por este instrumento, estendido a seus dependentes, em sistema de Co-Participação. Todos os empregados serão informados sobre a cobertura do convênio e valores de Co-Participação através do quadro de avisos da empresa.

CLÁUSULA 51 - DOS CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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.

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.

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;

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.

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.

CLÁUSULA 52 - ANOTAÇÕES NA CPTS

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, número de CBO, como os prêmios de qualquer natureza, excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

Jornada de Trabalho : Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA 53 - 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 - 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\$ 1.038,30 (Um mil e trinta e oito reais e trinta centavos).

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.

CLÁUSULA 54 - 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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA 55 - 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.

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.

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.

CLÁUSULA 56 - 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.

CLÁUSULA 57 – TOLERÂNCIA INICIO/TÉRMINO DA JORNADA LABORAL

Fica estabelecida 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.

CLÁUSULA 58 - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

Na ocorrência de feriado 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.

Faltas

CLÁUSULA 59 - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

Além do dia do infortúnio, mais 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;

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, e até 1 dia no caso de o empregado for padrinho de batizado, primeira comunhão e crisma.

Até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

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;

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.

Um (01) dia útil para alistamento militar;

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

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

Cinco (05) dias corridos quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento.

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

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

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.

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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA 60 - EMPREGADO ESTUDANTE

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;

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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 61 – 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.

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

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

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

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 da empresa de sua concessão de férias.

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.

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

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

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.

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

Licença Adoção

CLÁUSULA 62 - LICENÇA MATERNIDADE PARA EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO.

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias e garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal.

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

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 63 - 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.

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.

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.

CLÁUSULA 64 - 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.

CLÁUSULA 65 - 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.

CLÁUSULA 66 - 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.

CLÁUSULA 67 - 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA 68 - FORNECIMENTO DE EPIS – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

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;

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;

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

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

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.

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.

CIPA :composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA 69 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES / SIPAT

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.”

Exames Médicos

CLÁUSULA 70 - EXAMES MÉDICOS

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

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA 71 - 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.

A Empresa, possuindo serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS, ou não, 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.

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 e assinatura do profissional, apondo seu carimbo.

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 a partir da assinatura deste Acordo deverá fixar em seu Quadro de Avisos de fácil acesso a todos os empregados um comunicado certificando-os sobre este prazo.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA 72 - 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 da NR-17, 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.

CLÁUSULA 73 - 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.)

Primeiros Socorros

CLÁUSULA 74 - 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 abrangidos pelo presente acordo, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação dos primeiros socorros.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA 75 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE 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.

Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicação de Acidente do Trabalho) ao membros da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei vigente.

CLÁUSULA 76 - 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.

CLÁUSULA 77 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O TRABALHO

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.

Quando a empresa mantiver 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.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA 78 - 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.

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 signatários do presente instrumento.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA 79 - DIRIGENTE SINDICAL

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, ressalvado eventuais condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA 80 - 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. Ficando o afastamento condicionado a solicitação oficial da entidade sindical e mediante concordância da empresa.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA 81 - PCMSO/PPRA/LAUDOS AMBIENTAIS E PERFIL PROFISSIONOGRAFICO

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.

CLÁUSULA 82 - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 83 – 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 no mês de julho de 2014 e 4% (quatro por cento) no mês de setembro de 2014, valor limitado a R\$ 72,00 (setenta e dois 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 05 de agosto de 2014 e 05 de outubro de 2014, respectivamente.

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.

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.

CLÁUSULA 84 - 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.

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 (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.

CLÁUSULA 85 - 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.

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

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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 86 - FÓRUM TRABALHISTA

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho as partes elegem o fórum trabalhista da comarca a que pertence a unidade industrial da Empresa Acordante.

CLÁUSULA 87 – 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 88 - 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.

CLÁUSULA 89 – CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho 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 2014 a 30 de abril de 2015.

Parágrafo Segundo: Os efeitos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho subsistirão até o período de sua renovação exceto a Cláusula 53 - Jornada de Trabalho.

CLÁUSULA 90 – 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.

CLÁUSULA 91 - 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.

CLÁUSULA 92 - 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 93 – 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.

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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 94 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA 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 a cláusula 53 – Jornada de Trabalho, deste instrumento.

Se nenhuma ação prevista no parágrafo anterior for realizada, os efeitos das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho subsistirão até o período de sua renovação.

E por assim estando ajustados, firmam o presente instrumento comprometendo-se ao registro no Órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Araras /Pirassununga – SP, 01 de maio de 2014.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS FERRARI AGROINDÚSTRIA S/A.
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**

**EDUARDO GOMES DE OLIVEIRA
PRESIDENTE**

**ANTONIO CARLOS PREVITE
DIRETOR**

**VALTER LUIZ FERRARI
DIRETOR**