

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006508/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035021/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.115000/2023-09
DATA DO PROTOCOLO: 07/07/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IINDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, ETANOL, BIOETANOL,BIOCOMBUSTIVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRAO PRETO E RE, CNPJ n. 54.922.935/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO JESUS SAMPAIO;

E

CENTRAL ENERGETICA VALE DO SAPUCAI LTDA, CNPJ n. 00.372.496/0001-24, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ GUSTAVO DINIZ JUNQUEIRA e por seu Diretor, Sr(a). BAUDILIO BIAGI NETO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Industrias da Fabricação do Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível**, com abrangência territorial em **Ribeirão Preto/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O Piso Salarial passa a ser 1.823,13 (um mil oitocentos e vinte três reais e treze centavos) por mês, R\$ 60,77 (sessenta reais e setenta e sete centavos) por dia, ou representado por hora a base de R\$ 8,28 (oito reais e vinte e oito centavos) ficando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente convenção.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2023, os salários serão corrigidos com os percentuais negociado de 5% (cinco por cento) aplicado sobre os salários vigentes em abril de 2023;

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2022 à 30/04/2023, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 de 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, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou 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 NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 5% (cinco 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 a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;

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

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

E) A multa ficará limitada ao principal devido.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante todo o prazo de duração do contrato de aprendizagem o salário mínimo hora, na forma do que dispõe o artigo 428 da CLT, com redação dada pela lei nº 10097/00;

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

C) Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministradas aos seus empregados;

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

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

F) A jornada de trabalho do aprendiz observará o limite legal de 06 ou 08 horas diárias, conforme nível de escolaridade do aprendiz, podendo a empresa, em razão da logística e visando à melhoria na qualidade da formação destinar um dia na semana para a formação profissional teórica e os demais dias para a formação profissional prática.

G) Os aprendizes terão uma tolerância de 10 minutos para entrada e saída do expediente

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIG. SIND., CIPEIROS E EMPREG. C/ RED. LABORAL)

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORA EXTRAORDINÁRIA

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira à sábado serão pagas

com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal;

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas, de 100%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

2) horas trabalhadas; e

3) 100%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

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) Considerando que a lei 13467/2017 extinguiu as horas in itinere do ordenamento jurídico brasileiro, os trabalhadores rurais deixaram de receber a referida verba em 01/05/2018

F) Como contrapartida pela exclusão das horas "in itinere, conforme alínea "E", a empresa implementou Premiações pagas nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 superior a 15 (quinze) dias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS (PPR)

As partes revogam as disposições anteriores acerca do Programa de Participação em Resultados.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar, através de aquisição por critério próprio, buscando preços que atendam os interesses de seus trabalhadores.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 pelas empresas, 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, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses, se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário;

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha 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) Os empregados da empresa que possui assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA 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 a rescisão contratual;

B) A empresa mantendo 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 de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos 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) A empresa obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo 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 existente na empresa;

C) 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;

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

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

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

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

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

Ficam desobrigados do reembolso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquela que já adote ou venha 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

A empresa que oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALARIO DE ADMISSÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, registro 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 60 (sessenta) dias.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

1) 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;

2) 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CRITERIOS DE DISPENSA COLETIVA

Na decorrência 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, as empresas darão 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

C) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a

empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERENCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PREVIO

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) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais 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.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

- A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;
- B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6.019, de 31/01/74, não sendo utilizado, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica a gestante;
- C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FISICOS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30Km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30Km do novo estabelecimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PROFISSIONAIS DE REGIME DIFERENCIADO

Considerando que a Cevasa possui profissionais de áreas não relacionadas diretamente ao processo industrial, mas que contribuem diariamente para tanto, a exemplo de médico, engenheiro e advogado e bombeiro civil, entre outros que podem ser futuramente incluídos no quadro.

Considerando que estes trabalhadores podem ser enquadrados em categoria diferenciada.

Considerando que estes profissionais atuam no mesmo ambiente de trabalho, seguindo as mesmas regras e recebendo os mesmos benefícios dos demais trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo.

Considerando que estatutos especiais próprios por si só, não garantem a estes trabalhadores, por exemplo, premiações que este acordo coletivo oferece.

As partes resolvem pactuar que o enquadramento sindical das profissões acima se dá pela categoria preponderante da Cevasa, fazendo com que estes profissionais sejam subordinados às obrigações, e de outro lado, contemplados com os benefícios do presente acordo coletivo.

Dentre as obrigações, as partes pactuam e ajustam de forma expressa e explícita a jornada de trabalho de 08 horas diárias e 44 semanais, com a possibilidade de prorrogação da jornada, desde que devidamente compensada.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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

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

No período de entressafra, os empregados poderão exercer tarefas e atividades voltadas à manutenção de peças e equipamentos da fábrica, organização, planejamento e tarefas administrativas, observada a condição pessoal do empregado, a realização dos exames médicos inerentes às atividades e o fornecimento de todos os EPI's necessários à proteção do trabalhador.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

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 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Os 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 08 (anos) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo e até 24 (vinte 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) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao último salário nominal.

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

ESTABILIDADE ABORTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica pactuado que a empresa poderá adotar os regimes 5x1, 6x2 (seis dias de trabalho intercalados com dois dias de folga), 4x2 (quatro dias de trabalho com dois dias de folga) obedecerá escalas e horários a serem elaborados pela empresa e com ciência aos trabalhadores, incluindo mas não se limitando aos seguintes horários: 07h00 às 16h48, 07h00 às 15h20, 15h00 às 23h20, das 23h00 às 07h20, com limite de tolerância ampliado de 5 minutos para 10 minutos antes e depois da jornada de considerando as circunstâncias de logística.

No caso da escala 4x2 esclarece-se que 7a hora de trabalho destina-se à compensação de 01 (uma) folga semanal conjugada com o DSR, fazendo com que o empregado folgue sempre 2 dias seguidos.

§ PRIMEIRO- No sistema de regime e turnos de trabalho, uma folga será considerada para compensação do domingo, enquanto que a 7ª (sétima) hora trabalhada diariamente será compensada com a segunda folga, conjugada com o DSR, não sendo devido, portanto, o adicional de horas extras.

§-SEGUNDO- O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido em até 30 minutos por dia, ficando a critério da Empregadora a indenização/pagamento do tempo reduzido ou compensação na jornada de trabalho. A Empregadora deverá comunicar o Sindicato com antecedência de 48 horas da intenção de praticar a redução do intervalo, não podendo fazê-lo de maneira discriminada para apenas uma pessoa, devendo a redução se aplicar para um grupo de pessoas e com justificativa plausível para tanto.

§-TERCEIRO- Com base no disposto no artigo 77 da portaria MTE nº 671/2021 para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SREP, , em razão do impacto ambiental negativo da emissão de comprovantes de cada entrada/saída, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador, pelo espelho de ponto constante no holerite do pagamento mensal, também disponível em aplicativo. Ficam dispensadas as assinaturas dos empregados nos controles de jornada diante da segurança proporcionada pelos relógios de ponto.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO 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 normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda à sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

C) A empresa poderá adotar regime de compensação semanal de jornada, em que os empregados trabalharão de Segunda à quinta-feira, das 07.00 às 17:00 horas, na sexta-feira das 07:00 às 16:00 horas, compensando-se o sábado e folga aos domingos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE CARNAVAL

Considerando que o feriado de carnaval não é obrigatório e que a empregadora tem o interesse de proporcionar o descanso no referido período.

Considerando que compensações com trocas de feriados e banco de horas são inviáveis porque existem feriados religiosos que não podem ser objeto de compensação.

As partes resolvem adotar o sistema de compensação de carnaval, que se dará da seguinte forma:

A partir de 01/05/2023, os empregados que farão parte do referido grupo, terão 07 (sete) minutos considerados como extraordinários em sua jornada de trabalho para o único e exclusivo fim de compensação no carnaval, por exemplo:

Horário administrativo: das 07h00 às 16h48 de segunda a sexta-feira. A empregadora poderá considerar o horário das 07h00 às 16h55 para obtenção destes 7 minutos diários, que multiplicados pelos dias úteis até 20/02/2024, terão a respectiva equivalência de 03 (três) dias de folga/descanso, devendo ser usufruídos na segunda-feira, terça-feira (carnaval) e quarta-feira.

Demais operacionalizações do referido sistema de compensação poderão ser especificadas em política interna da empresa, o que fica desde já fazendo parte integrante do acordo.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

- A)** Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;
- B)** Até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- C)** Até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D)** Até de 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E)** Um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F)** Um dia útil, para alistamento militar;
- G)** Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H)** Caso a empresa não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- I)** Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- J)** Até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar o filho (a) menor de 14 (catorze) 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.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;
- B)** Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FERIAS

- A)** O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso 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 nominal.
- 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, comunicando os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direito com os seus empregados com antecedência de 15 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 de férias;
- G)** 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;
- H)** será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 (zero) à 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda, caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AGUA POTAVEL

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 dispendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;
- D)** Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora -5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

- A)** Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria - Mtb-3.214/78. Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviço, 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 de mão-de-obra feminina, deverão 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 à 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 à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção coletiva, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão ter mecanismos de proteção e, além disso, deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis. Isto não dispensa o devido treinamento necessário para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERNA DE PREV. DE ACID., E SEMANA INTERNA DE PREV. 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, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

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

Na cédula eleitoral constarão o nome, e o setor do trabalhador inscrito bem como 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.

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

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

RECOMENDAÇÃO - SIPAT

1) DIA DO MEIO AMBIENTE

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

2) AIDS

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MEDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado de todos os 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

A empresa que possuir serviços de assistência médica e odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), ou não, reconhecerão 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.

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 a alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

Em caso de atraso na comunicação, 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 (Comunicação de Acidente do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUX. DOENÇA, ACID. DE TRAB., DOENÇA PROF. E 13º SALÁRIO

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

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

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e 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 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 empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pela empresa que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem interno ou externo, próprio ou de terceiros para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CAMPANHAS EDUCATIVAS

A empresa ministrará palestras e treinamentos durante o ano, durante o expediente de trabalho, exceto no período da SIPAT, sobre temas: "DST/AIDS", "Meio-Ambiente" e "Meio Ambiente no Local de Trabalho, Assédio Moral e Sexual", "Recursos Hídricos" e "Ergonomia em Relação ao Homem no Posto de Trabalho".

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 encontram 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 à CIPA.

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, situados em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o sindicato e a administração da empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitado ao número máximo de 03 (três) por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não 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, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da Contribuição Sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subsequente ao mês do desconto.

A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados, nos termos previstos em Lei.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará do salário nominal, já reajustado, de cada trabalhador da categoria associado, em favor da entidade sindical no total de 10% (dez por cento), sendo 5% (cinco por cento) no mês de julho/2023 e outros 5% (cinco por cento) no mês de novembro/2023, ficando assegurado o amplo direito de oposição, tudo conforme legislação vigente.

Referida contribuição será recolhida até o dia 10 do mês subsequente, com a empresa fornecendo no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento, à entidade sindical profissional, em caráter, confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida contribuição.

§ -UNICO – Por deliberação da diretoria do Sindicato, Contribuição Assistencial referente ao ano de 2023 não será recolhida.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 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% ao dia por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente na sede da entidade sindical ou na agência bancária que este indicar.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA PREMIAÇÃO

Considerando que a CEVASA, baseada no pilar estratégico da Meritocracia, pratica premiações com o objetivo de estimular o profissional que trabalha com produtividade e que realizam trabalhos extraordinários.

Considerando a premiação da CEVASA se enquadra na previsão legal do Artigo 457, parágrafo 2º da CLT, abaixo transcrito.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, **prêmios** e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

As partes pactuam que a Premiação a ser paga pela CEVASA, se enquadra também no conceito legal do parágrafo 4º do artigo 457 CLT, abaixo transcrito:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - LGPD

As partes declaram estar cientes de que estão obrigadas ao tratamento de dados pessoais nos termos da Lei 13.709/2018 e suas alterações e, em razão disto, declaram-se cientes e plenamente de acordo, que (i) qualquer Dado Pessoal obtido deve ser tratado apenas para propósitos legítimos e cumprimento de sua finalidade específica, sendo retido pelo tempo necessário, conforme as hipóteses previstas no art. 7º da Lei 13.709/2018, (ii) o acesso aos Dados Pessoais será limitado e sigiloso (iii) nenhuma das Partes disponibilizará Dados Pessoais a qualquer terceiro, exceto se expressamente autorizado pelo Titular dos dados ou por determinação legal; (iii) deverá manter sempre atualizado um inventário de dados contendo todas as operações de tratamento existentes e a Base Legal autorizadora de cada um, com seus devidos instrumentos, caso necessário.

Uma parte deverá notificar imediatamente a outra, sobre a ocorrência de qualquer incidente de segurança da informação de que a mesma deva ter ciência ou de obrigação legal, incluindo pelo menos: (i) a natureza da violação às medidas de segurança; (ii) os tipos de Dados Pessoais potencialmente comprometidos; (iii) a duração e consequências esperadas do Incidente de Segurança de Informação; e (iv) quais medidas foram ou serão adotadas para mitigação do Incidente de Segurança de Informação.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO RECONHECIMENTO DE IMPLEMENTAÇÃO DE LGPD

O SINDICATO reconhece as medidas já implantadas pela CEVASA para proteção dos dados pessoais de seus integrantes, em respeito à LGPD, como o mapeamento dos locais com armazenamento de dados, criação da Política de Privacidade de Dados, adequação do seu site (www.cevasa.com.br), revisão dos termos contratuais, criação de um canal específico para recebimento de solicitações sobre dados (protecaodados@cevasa.com.br), treinamentos internos e conscientização dos integrantes que manuseiam dados pessoais, etc.

}

PEDRO JESUS SAMPAIO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IINDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, ETANOL,
BIOETANOL,BIOCOMBUSTIVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRAO PRETO E RE

LUIZ GUSTAVO DINIZ JUNQUEIRA
DIRETOR
CENTRAL ENERGETICA VALE DO SAPUCAI LTDA

BAUDILIO BIAGI NETO
DIRETOR
CENTRAL ENERGETICA VALE DO SAPUCAI LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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