

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000277/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/01/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046400/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46268.004528/2015-11
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2015

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

USINA VERTENTE LTDA., CNPJ n. 05.242.560/0001-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ALBERTO BELOMI CAMACHO e por seu Diretor, Sr(a). HUGO CAGNO FILHO;

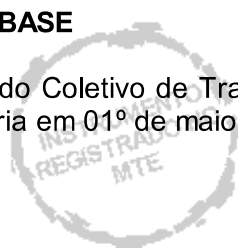
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO, CNPJ n. 00.807.997/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ROBERTO STRINGHINI;

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 2015 a 30 de abril de 2016 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) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO SETOR DE "USINAS DE AÇÚCAR"**, com abrangência territorial em **Altair/SP, Cajobi/SP, Embaúba/SP, Guaraci/SP, Icém/SP, Olímpia/SP e Severínia/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

O piso salarial a partir de **01/05/2015**, será reajustado em 8,2% (oito vírgula dois por cento), sobre o piso salarial de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais), passando a ser de **R\$ 1.011,67** (hum mil e onze reais e sessenta e sete centavos) por mês, **R\$ 33,722** por dia e **R\$ 4,598** por hora.

O piso salarial para o menor aprendiz deverá ser calculado sob o piso da categoria, nos termos do Artigo 11, II da Instrução Normativa nº 97 de 30/07/2012, expedida pela Secretaria de Inspeção do Trabalhador-SIT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO AUMENTO SALARIAL

Nos termos do artigo 10 da Lei nº. 10.192, de 14/02/2001, e resultado de livre negociação entre as partes, os salários dos empregados serão corrigidos conforme critérios abaixo:

1.1 Salários até o limite mensal de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) vigentes em 1º de maio de 2014:

reajuste de 6% (seis por cento) em duas parcelas, sendo:

- a) 1ª parcela: 3% (três por cento) a partir de 1º de Julho de 2015, incidentes sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2014;
- b) 2ª parcela: 3% (três por cento) a partir de 1º de novembro de 2015, incidentes sobre os salários vigentes em 1º de julho de 2015;

1.2 Salários mensais acima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) vigentes em 1º de maio de 2014: 2 parcelas fixas de R\$ 300,00 (trezentos reais) cada uma, que passará a integrar os salários na data de sua vigência, sendo:

- a) 1ª parcela fixa de R\$ 300,00 (trezentos reais), a partir de 1º de Julho de 2015;
- b) 2ª parcela fixa de R\$ 300,00 (trezentos reais), a partir de 1º de novembro de 2015;

Parágrafo Primeiro – Ficam compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2014 a 30/04/2015, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo – Ficam quitados eventuais direitos decorrentes da legislação em vigor.

CLÁUSULA QUINTA - ABONO



A empresa pagará um Abono no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), para os empregados com salário nominal mensal de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) vigentes em 1º de maio de 2014 e em atividade na data do pagamento desse Abono, que será efetivado em uma única parcela, em caráter excepcional e indenizatório, que não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados admitidos no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, o Abono será pago na proporção de 1/12 (um doze avos) do seu valor para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo Segundo - Para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, o Abono será pago na proporção de 1/12 (um doze avos) do seu valor para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo Terceiro - Esse abono será pago em até 15 (quinze) dias úteis após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2015 por seus signatários, salvo negociação direta para pagamento em outra data.

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

CLÁUSULA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à remuneração das horas normais, sem prejuízo de remunerações mais vantajosas que venham sendo pagas aos empregados a esse título.

Parágrafo único - As horas trabalhadas em feriados ou em dias de repouso semanal serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração do

repouso.

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS HABITUAIS - INTEGRAÇÃO

As horas extras habituais serão integradas no valor da remuneração, para efeito de pagamento das férias, 13º salário, repouso semanais, aviso-prévio e depósito do FGTS.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional de 35% (trinta e cinco por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - Cumprida integralmente a jornada no período noturno, e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto as horas prorrogadas. Inteligência da Súmula nº 60 do Colendo TST (Tribunal Superior do Trabalho).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA NONA - OBJETIVO

O presente programa de Participação em Metas e Resultados (PMR) está fundamentada nas disposições da Lei nº 10.101/2000, tendo por objetivo melhorar o ambiente de trabalho, reduzir o absenteísmo, melhorar a qualidade dos produtos e aumentar a produtividade da companhia, levando em consideração a oportunidade de atuação de cada colaborador, seja em seu setor, seja em sinergia com os demais setores e unidades da organização.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO SUMÁRIO

Sumário:

Colaborador Efetivo: colaboradores contratados a prazo indeterminado.

Colaborador Safrista: colaboradores contratados a prazo determinado.

Grupos de Diretoria: são as várias diretorias constantes do organograma da empresa, como: Agrícola, Industrial, Comercial, Recursos Humanos e Sustentabilidade, Administrativa e Financeira, etc.

Indicadores: Ferramentas de avaliação de um resultado esperado, a exemplo o indicador de Eficiência de Moagem (OEE).

Mês Calendário: período de apuração do cartão de ponto.

Meta: expressão numérica do indicador.

Peso: percentual do prêmio estabelecido para cada indicador (ponderação).

Prêmio: valor em real que será pago em função do atingimento das metas.

Programa: são as regras estabelecidas no presente instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS INDICADORES E SUAS SUBDIVISÕES E VARIÁVEIS

O presente programa possui cinco indicadores diferentes que serão atribuídos de acordo com a lotação dos **COLABORADORES** nas diversas unidades e diretorias da **EMPRESA** (conforme Anexo I e II).

§ 1º - Cada indicador possuirá metas subdivididas em 80%, 100% e 120%, entendendo como meta o valor numérico representativo do indicador.

§ 2º - O atingimento de determinada meta em suas três subdivisões (80%, 100% e 120%), determinará o valor a ser pago daquele indicador de acordo com o peso estabelecido para ele, utilizando -se a seguinte fórmula ($Sal \times SubMeta \times Peso$), onde:

Sal = Salário Nominal

SubMeta = Subdivisão da Meta (80%, 100% e 120%)

Peso = peso atribuído ao indicador (representando em percentual)

§ 3º - Os indicadores serão estes:

1. **Moagem Total:** É a quantidade total de cana processada no Grupo durante a safra. (7 unidades)
2. **B - OPDs (Observação Potencial de Desvios):** É o índice obtido entre a média de empregados ativos no período comparado a média de fichas OPDs entregues e registradas mensalmente no programa riscozero.com, na unidade Vertente.
3. **OEE Total (Eficiência da moagem):** Percentual de aproveitamento da capacidade total de moagem (com chuva).
4. **Absenteísmo.** Número absoluto de faltas injustificadas e advertências provenientes do não uso de EPI e/ou uniforme, número este apurado no mês calendário, no período de 01/04/2015 à 31/03/2016.
5. **Reclamação Clientes Total:** Índice obtido através do volume reclamado/volume de açúcar comercializado (clientes industriais, varejo e exportação) cuja fonte, são os eventos registrados no riscozero.com (sistema para tratamento de reclamações e desvios) do Grupo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA APURAÇÃO DOS VALORES

O PMR corresponderá a, no máximo, 120% de um salário nominal vigente no mês do pagamento, de acordo com a variação do atingimento das Metas de cada indicador, conforme quadro do Anexo I e II que segue ao final do presente ACT.

Parágrafo único - Fará jus ao percentual do indicador "Absenteísmo" o colaborador que, no mês calendário não tiver nenhuma falta injustificada, nem sofrer nenhuma advertência (por escrito) no tocante a falta de utilização de EPI (Equipamento de Proteção Individual) e uniforme durante a jornada de trabalho.

I - Será considerado como falta injustificada todo e qualquer não comparecimento do colaborador ao local de trabalho no início do expediente.

II - Não será, porém considerado como falta:

a) As faltas justificadas pela chefia;

b) As faltas provenientes de motivo saúde e acidentes de qualquer natureza, devidamente atestadas e documentadas;

c) As faltas legais determinadas pela legislação vigente, em especial no Artigo 473 da CLT.

III - O **COLABORADOR** que no mês calendário preencher os requisitos exigidos para a meta "absenteísmo", acumulará o percentual correspondente a **2,00%** ao mês, percentual este que será acumulado mês a mês e será aplicado ao salário nominal por ocasião do pagamento do prêmio.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PAGAMENTO DO PRÊMIO

Atingidas as metas e condições estabelecidas no presente programa, o pagamento do prêmio ocorrerá em duas parcelas, assim definidas:

I - Até 31 de Outubro/2015, será pago o prêmio correspondente a 50% das metas atingidas, na proporção que a cada um couber, para os colaboradores "efetivos", pagamento este a título de adiantamento do PMR;

II - Até 30 de abril de 2016, será pago o prêmio correspondente a totalidade das metas atingidas, descontando-se o adiantamento previsto no item "I" acima;

a) todos os pagamentos acima expostos serão efetuados juntamente com a folha de pagamento dos colaboradores;

III - Para os colaboradores "Safristas" o prêmio será pago ao final da safra, juntamente com as verbas rescisórias, na proporção que a cada um couber, conforme a totalidade das metas atingidas.

IV - Para fins de apuração das metas dos colaboradores "safristas", será considerado como dia final de apuração o do mês imediatamente anterior ao final da safra, para que a empresa tenha tempo hábil de apuração das metas para pagamento juntamente com as verbas rescisórias de término de contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONDIÇÕES GERAIS - PARTICIPANTES / BENEFICIÁRIOS

I - Participação do PMR descrito no presente programa, todos os colaboradores (exceto os de nível de chefia e gerencial, que possuem programa próprio), que na data do pagamento do PMR (seja a última parcela para o caso dos "efetivos", seja a única parcela paga juntamente com as verbas rescisórias para o caso dos "safristas") tiverem no mínimo 6 meses de admissão na **EMPRESA**.

II - Os colaboradores admitidos após o início da vigência do presente instrumento, receberão o valor do Prêmio proporcional aos meses trabalhados somente na segunda parcela do programa, ou seja, no dia 30 de abril de 2016, ou por ocasião do término de contrato para os trabalhadores "safristas";

III - O colaborador desligado por qualquer motivo fará jus ao recebimento do valor relativo aos meses em que tenha participado do programa, desde que cumprido mais de 06 (seis) meses de vigência deste programa, incluindo-se nessa contagem, o período referente ao aviso prévio indenizado, devendo o pagamento ser feito na rescisão do contrato de trabalho.

a) Na hipótese acima, o empregado fará jus também ao pagamento proporcional dos valores apurado referentes aos dias trabalhados.

IV - A **EMPRESA** terá disponível na área de Recursos Humanos os valores acumulados a que tenha feito jus o empregado, quer a título de absenteísmo, quer a título de produtividade.

V - Os afastados terão assegurado a contagem dos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento pagos pela empresa como tempo de trabalho efetivo, excluindo-se o período de afastamento acima desse limite, mantido ou não pelo INSS, aplicando-se o índice de proporcionalidade à razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no decorrer do período de vigência do Programa, não tendo direito ao recebimento dos valores caso o período de

afastamento seja igual ou superior a 180 dias dentro do Ano-Safra.

VI - O colaborador que for transferido para outra unidade e/ou diretoria, ou que tenha sido promovido para o cargo de chefia ou gerencial por imposição da empresa, receberá o valor do prêmio proporcional ao período em que tenha permanecido no programa PMR e/ou na unidade da empresa, com base no salário vigente no mês da transferência ou promoção, respeitando as datas de pagamento estabelecidas neste termo, independentemente de ter cumprido ou não o período de apuração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS REGRAS

I – EMPRESA, COMISSÃO e SINDICATO poderão se reunir periodicamente para discutir o andamento das Metas bem como ações de melhoria a fim de se atingir o que ora se propõe no presente programa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMISSÃO

Fica constituída a comissão de trabalhadores para acompanhamento do cumprimento das metas estipuladas no presente programa, que será composta:

GENILSON FRANCISCO DA SILVA	CPF nº 351.676.388-44
PAULA REGINA HONÓRIO FERREIRA	CPF nº 335.269.478-80
DANI JOSÉ DUARTE	CPF nº 213.718.638-14

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ACOMPANHAMENTO DAS METAS

I – A EMPRESA se compromete a publicar mensalmente em seus murais o resultado acumulado das metas estabelecidas de forma que o colaborador possa perseguir as metas a serem atingidas.

II – A EMPRESA protocolará bimestralmente, após a assinatura do acordo, relatório na Sede do Sindicato o resultado parcial das metas atingidas, sob pena de ter que arcar com o pagamento integral do PMR 2015/2016, revertido aos trabalhadores pelo descumprimento do que restou aqui acordado.

III - EMPRESA e SINDICATO, neste ato firmam compromisso no sentido de sentar e negociar o PMR 2016/2017 antes do início da safra que se iniciará, independentemente da negociação a nível estadual.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

Em consonância com a Lei nº 6.321/76 que criou o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) a empresa fornecerá mensalmente a todos empregados a partir de 1º de maio de 2015 um crédito em cartão magnético do Vale Alimentação no valor de **R\$ 155,00** (cento e cinquenta e cinco reais).

§1º - Aos empregados que se afastarem por motivo de Auxílio Doença e Acidente de Trabalho por mais de 15 (quinze) dias, o crédito em conta do Vale Alimentação será de **R\$ 155,00** (cento e cinquenta e cinco reais), no prazo máximo de 3 (três) meses.

a) No que tange Acidente de Trabalho, o benefício poderá ser prorrogado de acordo com

avaliação da assistente social da empresa.

§2º - Em caso de desligamento do empregado, fica garantido o respectivo crédito do Vale Alimentação no mês do desligamento, bem como, refletido no Aviso Prévio Indenizado, devendo o pagamento ser efetuado na rescisão do contrato de trabalho.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FARMÁCIA/ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

A empresa se compromete a manter os benefícios concedidos de assistência médica, farmacêutica e odontológica nos termos da política de benefício adotada pela empresa.

§1º - Os empregados afastados que recebam seu benefício diretamente pela Previdência Social, deverão comparecer à empresa para efetuar a quitação da parte que lhe cabe referente aos benefícios oferecidos facultativamente pela companhia, de forma que, a não quitação desse montante, importará na suspensão do benefício.

§2º - Caso haja mudança nos sistemas adotados pela empresa no que tange aos benefícios acima elencados, deverá ser previamente discutido com esta Entidade Sindical.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AUXÍLIO CRECHE

A **EMPREGADORA** concederá Auxílio Creche, em conformidade com o disposto do artigo 389, § 1º da CLT, e portaria 3.296/86 aos filhos de empregadas, menores de 06 (seis) anos, a partir de 1º de maio de 2.015, no valor máximo de reembolso mensal de **R\$ 195,99** (cento e noventa e cinco reais e noventa e nove centavos).

§ 1º - Para as empregadas que não utilizarem o Auxílio Creche, será mantido o pagamento de valor correspondente ao mesmo, observando o limite máximo do benefício durante os 02 (dois) primeiros anos de vida da criança, mediante comprovação/recibo de pagamento das despesas a este título.

§ 2º - Este benefício será concedido apenas para os filhos de empregadas (mulheres). No caso de empregados (homens), este benefício será concedido mediante a comprovação de custódia legal, reconhecida através de ato judicial.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Será anotada nas Carteiras de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Admitido empregado para a função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADROS DE AVISOS

A empresa colocará à disposição da entidade profissional acordante um quadro/espço nas proximidades da chapeira, onde houver grande visibilidade dos trabalhadores, para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados previamente ao setor de Recursos Humanos para a devida aprovação.

Não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

Fica concedida a estabilidade provisória para a gestante nos termos da lei.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

O empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, inclusive tiro de guerra, gozará de estabilidade no emprego, desde o alistamento até 30 dias após o desligamento ou desengajamento.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos de serviços ininterruptos na Empregadora, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave ou término do contrato de trabalho por prazo determinado.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AFASTAMENTO DE SERVIÇO POR DOENÇA

Fica assegurada estabilidade de 30 (trinta) dias ao empregado afastado por doença, a contar da data da alta previdenciária, desde que o afastamento tenha sido por período superior a 15 (quinze) dias.

Fica assegurada estabilidade ao empregado acidentado nos termos da lei.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO CONTROLE DE JORNADA

CONSIDERANDO o período transitório de implantação do novo sistema de controle de jornada;

CONSIDERANDO que a empresa tem a necessidade de maior tempo para a implantação do controle nos termos da Portaria 1510/2009 do MTE;

Fica facultado a empresa até o final do presente acordo, adotar sistema alternativo de controle de jornada nos termos da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, ficando também facultado a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador", nos termos do Artigo 11 da Portaria 1510/2009 do MTE.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Para cumprir o previsto no artigo sétimo, inciso XIV, da Constituição Federal, caso a empresa opte por trabalhar em regime de turnos ininterruptos de revezamento, sendo 03 (três) turnos de 08 (oito) horas, pagará aos empregados sob tal regime, às sete horas e vinte minutos primeiras como horas normais e as subsequentes no mesmo dia com os acréscimos previstos no presente acordo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORAS "IN ITINERE"

Os trabalhadores não residentes em propriedade da empregadora, que tenham direito ao salário "in itinere", nas condições das Sumulas 90 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, farão jus, durante a safra e entressafra, **A UMA HORA EXTRAORDINÁRIA POR DIA TRABALHADO**, no valor do salário-hora, acrescido do adicional previsto em Convenção Coletiva, ou seja, com 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal, a título de salário "itinere", que fica assim pré-fixado, independente da distância percorrida pelo empregado na condução fornecida pelo empregador da residência ao local de trabalho e vice-versa.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS

As férias individuais ou coletivas deverão iniciar-se sempre no 1º dia útil da semana.

Parágrafo único - fica facultado exclusivamente e excepcionalmente aos empregados, ficando a critério da empresa a concessão, a solicitação da data de início do gozo das férias bem como, o eventual fracionamento daquelas em até dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETORNO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O empregado que retornar do período de férias, e for dispensado sem justa causa, antes de

decorridos 40 dias de seu retorno, além das verbas rescisórias legalmente devidas, fará jus ao pagamento de uma indenização equivalente a um salário nominal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

A **Empregadora** fornecerá gratuitamente aos empregados os equipamentos de proteção individual quando necessários à execução dos serviços, consistentes em: capacetes, protetores auriculares, óculos, luvas, botas, etc.

Parágrafo único – Quando exigido o uso de uniforme, o fornecimento do mesmo será gratuito, sendo facultado ao empregado vir para o trabalho vestido ou, efetuar a troca de roupas no estabelecimento da empresa, desde que a Empregadora forneça local apropriado para troca de roupa.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

Os diretores ou prepostos do sindicato, poderão ter acesso aos estabelecimentos industriais e administrativo, para os fins de campanha de sindicalização que promoverem desde que mediante prévia comunicação, a serem realizadas em locais e horários previamente informados ao empregador, de forma a não prejudicar as atividades operacionais da empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS CONTRIBUIÇÕES

Fica estipulado, conforme Assembléia Geral Extraordinária realizada aos 26, 27 e 28 do mês de maio de 2015, desconto em folha de pagamento, dos associados/filiados ou não, na forma e prazo de oposição estipulados em edital convocatório e na ata da assembléia, contribuição assistencial/negocial no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal mensal, respeitando o teto máximo de desconto fixado em R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) a contar de 1º de julho, de forma não cumulativa, percentual esse fixado de acordo com o princípio da razoabilidade e em consonância com os precedentes normativos, bem como, dentro dos ditames legais fixados perante a Colenda Vara do Trabalho de Olímpia, acordo firmado e homologado entre Sindicato e Ministério Público do Trabalho.

No prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição, a empresa fica obrigada a fornecer a Entidade Sindical, em caráter confidencial, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição de seus empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

A Empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, durante a vigência deste, fica

proibida de alterar, de forma unilateral, o enquadramento sindical de seus empregados, onde, para qualquer tipo de alteração, deverá ser precedida de acordo expresso exclusivamente com a Entidade Sindical representativa dos trabalhadores signatária do presente instrumento.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

Fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Olímpia/SP, para solução de quaisquer pendências decorrentes deste acordo.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO

Fica fixada a multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo por infração e por empregado, no caso de violação das condições acordadas, com reversão do valor correspondente à parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO E RENÚNCIA

O processo de prorrogação, revisão ou renúncia, do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica assegurado todos os direitos e deveres constantes na Convenção Coletiva de Trabalho a nível de Estado, Setor de Usinas de Açúcar, no que tange a trabalhadores nas indústrias de alimentação, que fica fazendo parte integrante do presente Acordo, salvo condição mais favorável ao trabalhador.

**ALBERTO BELOMI CAMACHO
PROCURADOR
USINA VERTENTE LTDA.**

**HUGO CAGNO FILHO
DIRETOR
USINA VERTENTE LTDA.**

**JOAO ROBERTO STRINGHINI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR DE OLIMPIA E REGIAO**

ANEXOS

ANEXO I - ANEXO I - INDICADORES PARA ADIANTAMENTO

Indicadores para Adiantamento - PMR Colaboradores 2015/2016

INDICADORES	80%	100%	120%	PESO
Moagem - Total (t mil) ¹	Acima de 14.723,8 até 15.498,3	De 15.498,4 até 15.808,4	Acima 15.808,4	20%
OEE - Vertente ² (Eficiência Moagem)	Acima de 83,0% até 83,9%	De 84,0% até 85,0%	Acima de 85,0%	20%
OPD - Vertente ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Vertente ⁴	De 0,51% até 0,55%	De 0,45% até 0,50%	Abaixo de 0,45%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

Moagem Total: É a quantidade total de cana processada no Grupo durante a safra.

OPDs (Observação Potencial de Desvios): É o índice obtido entre a média de empregados ativos no período na unidade comparado a média de fichas OPDs entregues e registradas mensalmente no programa riscozero.com.

OEE Total (Eficiência da moagem): É a eficiência da moagem, corresponde ao monitoramento do processamento de cana-de-açúcar, onde compara percentualmente a moagem realizada e a capacidade instalada na unidade Vertente

Reclamação Clientes Total: Índice obtido através do volume reclamado/volume de açúcar comercializado (clientes industriais, varejo e exportação) cuja fonte, são os eventos registrados no riscozero.com (sistema para tratamento de reclamações e desvios) na unidade Vertente

Absentéismo. Número absoluto de faltas injustificadas e advertências provenientes do não uso de EPI e/ou uniforme, número este apurado no mês calendário

ANEXO II - ANEXO II - INDICADORES FINAL

PMR Colaboradores 2015/2016 - VERTENTE

INDICADORES	80%	100%	120%	PESO
Moagem - Total (t mil) ¹	Acima de 19.143,0 até 20.099,9	De 20.100,0 até 20.500,0	Acima 20.500,0	20%
OEE - Vertente ² (Eficiência Moagem)	Acima de 80,7% até 81,6%	De 81,7% até 82,7%	Acima de 82,7%	20%
OPD - Vertente ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Vertente ⁴	De 0,51% até 0,55%	De 0,45% até 0,50%	Abaixo de 0,45%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

Moagem Total: É a quantidade total de cana processada no Grupo durante a safra.

OPDs (Observação Potencial de Desvios): É o índice obtido entre a média de empregados ativos no período na unidade comparado a média de fichas OPDs entregues e registradas mensalmente no programa riscozero.com.

OEE Total (Eficiência da moagem): É a eficiência da moagem, corresponde ao monitoramento do processamento de cana-de-açúcar, onde compara percentualmente a moagem realizada e a capacidade instalada na unidade Vertente

Reclamação Clientes Total: Índice obtido através do volume reclamado/volume de açúcar comercializado (clientes industriais, varejo e exportação) cuja fonte, são os eventos registrados no riscozero.com (sistema para tratamento de reclamações e desvios) na unidade Vertente

Absentéismo. Número absoluto de faltas injustificadas e advertências provenientes do não uso de EPI e/ou uniforme, número este apurado no mês calendário

ANEXO III - ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

[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>.