

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000282/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/01/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046176/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46268.004527/2015-68
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2015

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

GUARANI S.A., CNPJ n. 47.080.619/0011-99, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ALEXANDRE JARDIM e por seu Procurador, Sr(a). ALBERTO BELOMI CAMACHO ;

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 de toda a categoria, será reajuste em 8,2% (oito vírgula dois por cento), sobre o piso salarial de R\$ 982,14 (novecentos e oitenta e dois reais e quatorze centavos), passando a ser, a partir de **01/05/2015**, de **R\$ 1.062,68** (hum mil e sessenta e dois reais e sessenta e oito centavos) por mês, **R\$ 35,422** por dia e **R\$ 4,830** 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 Trabalho-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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPLEMENTO DA REMUNERAÇÃO

A **EMPREGADORA** se obriga a pagar a diferença entre o valor recebido do benefício da Previdência e o salário nominal do trabalhador, durante o período de inatividade por acidente de trabalho nos seguintes termos:

§ 1º – Caso a Previdência não conceda o Auxílio-Doença Acidentário, por motivo atribuível

àquele órgão, cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial, fica a **EMPREGADORA** obrigada ao pagamento do salário nominal durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

§ 2º – Caso a Previdência Social não conceda o benefício ao empregado em razão de aposentadoria ou acúmulo de benefício, nenhum valor será complementado ou devido ao empregado pela **EMPREGADORA**.

§ 3º - Os empregados em gozo do Auxílio-Doença Acidentário, concedido pelo INSS, que recebam sua remuneração pelo convênio firmado entre a EMPREGADORA e a citada Autarquia, terão descontado sobre o valor do benefício previdenciário as despesas decorrentes dos benefícios de caráter facultativo oferecidos pela **EMPREGADORA**, tais como serviço odontológico, convênio médico, farmácia (exceto as despesas do acidentado) etc., desde que os venham usufruindo. Fica acordado que os benefícios oferecidos pela **EMPREGADORA** são de caráter optativo, cabendo exclusivamente ao empregado a opção e a aceitação dos mesmos.

§ 4º - Os empregados em gozo do Auxílio-Doença Acidentário, concedido pelo INSS, 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 **EMPREGADORA**, conforme descrito no parágrafo anterior, de forma que, a não quitação desse montante, importará no cancelamento do benefício.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DO ADICIONAL NOTURNO

Tanto na safra como na entressafra, 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 x SubMeta x 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:

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

B - 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. em cada unidade

C - 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 em cada usina

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

E - 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) em cada usina.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - CONDIÇÕES GERAIS - PARTICIPANTES / BENEFICIÁRIOS

I - Participarão 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 SEXTA - 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMISSÃO

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

Unidade Industrial - Olímpia (Cruz Alta):

SEBASTIÃO ROMOLO PASTRÊS	CPF nº 055.957.818-02
SEVERINO SICCHIERI NETTO	CPF nº 072.248.538-79
CARMEN LUCIA MINARI	CPF nº 053.828.038-70

Unidade Industrial - Severínia:

SINVALDO FERREIRA PESSOA	CPF nº 053.827.368-20
RONIVALDO APOLINÁRIO DE ALMEIDA	CPF nº 050.929.488-09
PAULO ROBERTO DE JESUS MARTINS	CPF nº 082.912.898-08

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

Considerando que estabelece a Lei 6.321/76 que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT);

Considerando a possibilidade do estabelecimento de jornada superior às 6 horas diárias nos turnos ininterruptos de revezamento mediante negociação coletiva;

Considerando que os trabalhos que se ativam em turnos de revezamento possuem seu período de intervalo intrajornada de forma variada, ora durante o dia, ora durante a noite, além de possuírem maior número de dias úteis trabalhados durante o mês (não obstante a jornada diária ser inferior) e, por fim;

Considerando a necessidade de estabelecer um programa de alimentação diferenciado para quem se ativa em turnos de revezamento (em termos de exigências nutricionais e calóricas), mesmo que através de documentos de legitimação, em função da inviabilidade de fornecimento *in natura* deste benefício as partes acordam o que segue:

§ 1º - Aos trabalhadores que trabalharem no horário "Indústria Fixo e Administrativo", receberão mensalmente a partir de 1º de maio de 2015, um crédito na conta do Vale Alimentação no valor de **R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais)**, para cada empregado, o qual sofrerá um desconto correspondente a 1% (um por cento) do valor creditado.

§ 2º - Aos trabalhadores que trabalharem no horário "Turnos Safra/Entressafra", receberão mensalmente a partir de 1º de maio de 2015, na safra e na entressafra, um crédito na conta do

Vale Alimentação no valor de **R\$ 357,00 (trezentos e cinquenta e sete reais)**, o qual sofrerá um desconto correspondente a 1% (um por cento) do valor creditado.

§ 3º- Aos empregados estudantes que trabalharem somente em um dos turnos safra/entressafra, na safra ou na entressafra, será creditado mensalmente o valor de **R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais)** e efetuado o mesmo desconto de 1 % (um por cento).

§ 4º – Aos empregados que se afastarem por motivo de Auxílio Doença por mais de 15 (quinze) dias, independente do horário, o crédito em conta do Vale Alimentação será de **R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais)**.

§ 5º - Aos empregados que se afastarem por motivo de Acidente de Trabalho, por mais de 15 (quinze) dias, e que esteja trabalhando no horário "Turnos Safra/Entressafra", o crédito em conta do Vale Alimentação será de **R\$ 357,00 (trezentos e cinquenta e sete reais)**.

§ 6º – Aos empregados que se aposentarem por invalidez (doença ou Acidente de Trabalho), fica a Empregadora desobrigada a creditar o valor do Ticket Alimentação eletrônico mensalmente a partir da concessão do benefício.

§ 7º - Aos empregados que, durante a safra, trabalharem em sistema de Turnos Safra/Entressafra, fica garantido o crédito em conta do Vale Alimentação no valor de **R\$ 357,00 (trezentos e cinquenta e sete reais)**, para o período de entressafra, mesmo que cumpram jornada Indústria Fixo.

§ 8º – Aos empregados que, durante a safra e entressafra trabalharem no horário Indústria Fixo e Administrativo, o crédito em conta do Vale Alimentação será de **R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais)**.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FARMÁCIA/ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

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

§ 1º - Caso haja mudança nos sistemas adotados pela empresa no que tange aos benefícios acima elencados, deverá ser previamente discutido com esta Entidade Sindical.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR DOENÇA

A **EMPREGADORA** se compromete a pagar a diferença entre o salário nominal e o auxílio previdenciário ao trabalhador, durante o período de 45 (quarenta e cinco) dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social, nos termos da Lei nº 7.604/87 e da Portaria PT-GM 4.048/87.

§ 1º – Caso a Previdência não conceda o auxílio doença, por motivo atribuível àquele Órgão, cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial, fica a **EMPREGADORA** obrigada ao pagamento do salário nominal durante o período de 45 (quarenta e cinco) dias contados do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários, exceto quando a recusa do benefício se der em razão de aposentadoria ou acúmulo de benefício, sendo que neste caso, nenhum valor será complementado ou devido ao empregado pela **EMPREGADORA**

§ 2º - Os empregados em gozo de benefício do auxílio doença, concedido pelo INSS, que recebem sua remuneração pelo convênio firmado entre a **EMPREGADORA** e a citada Autarquia, terão descontado sobre o valor do benefício previdenciário as despesas decorrentes dos benefícios de caráter facultativo oferecidos pela **EMPREGADORA**, tais como farmácia, serviço odontológico, convênio médico, etc., desde que os venham usufruindo. Fica acordado que os benefícios oferecidos pela **EMPREGADORA** são de caráter optativo, cabendo exclusivamente ao empregado a opção e a aceitação dos mesmos.

§ 3º - Os empregados em gozo do Auxílio-Doença Previdenciário, concedido pelo INSS, 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, conforme descrito no parágrafo anterior, de forma que, a não quitação desse montante, importará no cancelamento do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXILIO 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 2015, 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 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/espaco 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 APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNOS

Fica acordado que a jornada de trabalho será conforme discriminado abaixo:

§ 1º - Administrativo – será cumprida das 08:00 às 18:00 horas na segunda-feira, e das 08:00 às 17:45 horas de terça à sexta-feira, com intervalo para refeição de uma hora, que deverá ser intercalado no período compreendido das 11:00 as 14:00 horas, respeitando o total de 44 horas trabalhadas semanalmente com a devida compensação dos sábados (nos termos do artigo 59, §2º da CLT).

§ 2º - Indústria Fixo – será cumprida das 07:00 às 17:00 horas de segunda à quinta-feira, e das 07:00 às 16:00 horas à sexta-feira, com intervalo para refeição de uma hora, que deverá ser intercalado no período compreendido das 11:00 as 14:00 horas, respeitando o total de 44 horas trabalhadas semanalmente com a devida compensação dos sábados (nos termos do artigo 59, §2º da CLT).

§ 3º - Turnos Safra/Entressafra:

a) 1º turno das 07:00 às 15:20 horas, com intervalo para refeição de uma hora, que deverá ser intercalado no período compreendido das 10:30 as 13:30 horas.

b) 2º turno das 15:20 às 23:40 horas, com intervalo para refeição de uma hora, que deverá ser intercalado no período compreendido das 18:00 as 21:00 horas.

c) 3º turno das 23:40 às 07:00 horas, com intervalo para refeição de uma hora, que deverá ser intercalado no período compreendido das 02:00 as 04:00 horas.

§ 4º - Os horários de trabalho do turno denominado "safra/entressafra" serão de revezamento, nos termos do inciso XIV do artigo 7º da CF/1988, garantindo-se sempre uma jornada normal de 44 horas semanais, independente dos turnos.

§ 5º - Aos empregados que laboram no turno denominado "safra/entressafra", durante a safra, fica garantido o pagamento de 1 (uma) hora extra por dia a título "hora extra 70% ACT", no percentual de 70% (setenta por cento), para cobrir eventuais diferenças de horas extras que, inclusive, poderão ser compensadas a qualquer tempo.

§ 6º - Os empregados que trabalharem no turno Safra/Entressafra trabalharão em escala 5X1, ou seja, cinco dias trabalhados consecutivamente por um dia de descanso, que se dará no sexto dia imediatamente posterior.

§ 7º - Fica acordado que a jornada de trabalho poderá ser modificada, sem que tal procedimento implique, sob qualquer pretexto e, em tempo algum, quer para os empregados atuais ou que vierem a serem admitidos na redução da jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, ou que as horas excedentes a 6ª. (sexta) hora diária sejam consideradas como extraordinárias, da

mesma forma praticada no acordo anterior, sendo que qualquer alteração só poderá ocorrer com prévia anuência da entidade sindical.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO / FERIADOS

A **empregadora** poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e finais de semana, de modo a conceder aos empregados um período mais prolongado de descanso, em troca do trabalho em jornada superior a normal em outros dias do ano, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos com anuência de seu sindicato de classe.

Parágrafo único – Fica estabelecida que estas compensações serão feitas anualmente e divulgada aos empregados o critério de compensação dessas horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REPOUSO / ALIMENTAÇÃO

Os intervalos para repouso/alimentação serão distribuídos pela chefia do setor, e poderão ser reduzidos para 1 ou 2 intervalos, conforme a necessidade do trabalho, de acordo com a legislação vigente.

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 SAFRA/ENTRESSAFRA

Aos empregados que trabalham nos turnos Safra/Entressafra, que na entressafra cumprirem a jornada Indústria Fixo, fica garantido o pagamento de 01 (uma) hora extra por dia, desde que trabalhada dentro da jornada semanal (segunda à sexta-feira), e 44 horas semanais.

A empregadora implantará escala de folga semanal para os empregados que trabalharem em turnos de Safra/Entressafra, conforme legislação em vigor.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS HORAS IN ITINERE

CONSIDERANDO o que estabelece os parágrafos 2º e 3º do Artigo 58 da CLT (Consolidação

das Leis do Trabalho);

CONSIDERANDO a impossibilidade de se mensurar com exatidão o tempo de deslocamento dentro dos requisitos que ensejam o recebimento das horas "in itinere", em função da disponibilidade total ou parcial de transporte público regular no trajeto entre empresa e residência dos colaboradores, as partes resolvem estabelecer o que segue:

Aos empregados que estejam submetidos ao controle de jornada, nos termos da legislação vigente, será pago o valor correspondente a **15 MINUTOS POR DIA EFETIVAMENTE TRABALHADO** a título de horas "in itinere", calculados sobre o salário-base, e acrescido do percentual de 70% (setenta por cento), ou seja, adicional previsto em Convenção Coletiva de Trabalho.

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.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO DIMENSIONAMENTO DO SERVIÇO ESPEC. EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Nos termos do item 31.6.10 da Norma Regulamentadora de Nº. 31, a empresa adotará o dimensionamento do Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho estabelecido na citada norma, considerando a média do número total de empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 informado ao empregador, de forma a não prejudicar as atividades operacionais da empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

As empresas abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, durante a vigência deste, ficam proibidas 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 OITAVA - DIVERGÊNCIAS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

**ALEXANDRE JARDIM
DIRETOR
GUARANI S.A.**

**ALBERTO BELOMI CAMACHO
PROCURADOR
GUARANI S.A.**

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

ANEXOS

ANEXO I - INDICADORES PARA ADIANTAMENTO

Indicadores para Adiantamento - PMR Colaboradores 2015/2016 CORPORATIVO

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 - Total (Eficiência Moagem)	Acima de 84,5% até 85,4%	De 85,5% até 86,5%	Acima de 86,5%	20%
OPD - Corp (Total) ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - CORP Total ⁴	De 0,71% até 0,75%	De 0,65% até 0,70%	Abaixo de 0,65%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

Indicadores para Adiantamento - PMR Colaboradores 2015/2016 CRUZ ALTA

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 - Cruz Alta ² (Eficiência Moagem)	Acima de 84,6% até 85,5%	De 85,6% até 86,6%	Acima de 86,6%	20%
OPD- Cruz Alta ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Cruz Alta ⁴	De 1,21% até 1,25%	De 1,15% até 1,20%	Abaixo de 1,15%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

Indicadores para Adiantamento - PMR Colaboradores 2015/2016 SEVERINIA

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 - Severínia ² (Eficiência Moagem)	Acima de 86,1% até 87,0%	De 87,1% até 88,1%	Acima de 88,1%	20%
OPD - Severínia ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Severínia ⁴	De 0,91% até 0,95%	De 0,85% até 0,90%	Abaixo de 0,85%	20%
Absenteísmo 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. em cada unidade

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 correspondente.

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 correspondente.

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

ANEXO II - INDICADORES FINAL

PMR Colaboradores 2015/2016 - CORPORATIVO

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 - Total (Eficiência Moagem)	Acima de 82,2% até 83,1%	De 83,2% até 84,2%	Acima de 84,2%	20%
OPD - Corp (Total) ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - CORP Total ⁴	De 0,71% até 0,75%	De 0,65% até 0,70%	Abaixo de 0,65%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

PMR Colaboradores 2015/2016 - CRUZ ALTA

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 - Cruz Alta ² (Eficiência Moagem)	Acima de 82,1% até 83,0%	De 83,1% até 84,1%	Acima de 84,1%	20%
OPD- Cruz Alta ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Cruz Alta ⁴	De 1,21% até 1,25%	De 1,15% até 1,20%	Abaixo de 1,15%	20%
Absentéismo ⁵	Apuração Individual - Será apurado mensalmente conforme definido em acordo coletivo			20%

PMR Colaboradores 2015/2016 - UNIDADE SEVERÍNIA

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 - Severínia ² (Eficiência Moagem)	Acima de 83,3% até 84,2%	De 84,3% até 85,3%	Acima de 85,3%	20%
OPD - Severínia ³	Acima de 8,0% até 9,9%	de 10,0% até 12,0%	Acima de 12,0%	20%
Qualidade - Severínia ⁴	De 0,91% até 0,95%	De 0,85% até 0,90%	Abaixo de 0,85%	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. em cada unidade

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 correspondente.

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 correspondente.

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>.