

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012964/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049992/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46252.001346/2017-11  
DATA DO PROTOCOLO: 06/11/2017

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 Gerente, 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 2017 a 30 de abril de 2018 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 **01/05/2017**, será reajustado para **R\$ 1.223,84** (hum mil, duzentos e vinte e três reais e oitenta e quatro centavos) por mês, **R\$ 40,79** por dia e **R\$ 5,56** 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\$ 11.024,00 (onze mil e vinte e quatro reais) vigentes em 1º de maio

de 2016: reajuste de **4%** (quatro por cento) a partir de 1º de maio de 2017;

1.2 Salários mensais acima de R\$ 11.024,01 (onze mil, vinte e quatro reais e um centavo) vigentes em 1º de maio de 2016: parcela fixa de R\$ 440,96 (quatrocentos e quarenta reais e noventa e seis centavos), que passará a integrar os salários na data de 1º de maio de 2017.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2016 a 30/04/2017, 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.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DA MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS**

A empresa se compromete em manter os benefícios espontaneamente oferecidos aos empregados, no caso de afastamento, nas seguintes condições:

- a) Vale Alimentação: até 3 meses de afastamento de qualquer tipo;
- b) Assistência Médica e Odontológica: até 1 ano de afastamento sendo que, nos casos de acidentes ou doenças do trabalho devidamente reconhecidas pela empresa (com emissão de CAT, inclusive), a manutenção se dará até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, eventual aposentadoria por invalidez;

c) Auxílio Farmácia: até 6 meses de afastamento de qualquer tipo, salvo nos casos de acidentes ou doenças do trabalho devidamente reconhecidas pela empresa (com emissão de CAT, inclusive), onde a manutenção se dará até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, aposentadoria por invalidez;

d) Seguro de Vida em Grupo: até a aposentadoria de qualquer modalidade inclusive, aposentadoria por invalidez.

**Parágrafo único** - Em qualquer caso de manutenção dos benefícios por ocasião do afastamento, os empregados deverão efetuar a quitação da parte que lhes cabem nos termos da Política Interna de Benefícios da **EMPREGADORA**, sob pena de cancelamento do mesmo.

## 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, 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 que serão atribuídos de acordo com a lotação dos **COLABORADORES** nas diversas unidades e diretorias da **EMPRESA** (conforme Anexo I e II do presente instrumento);

§ 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):

\* Sal: Salário Nominal

Onde: \* SubMeta: Subdivisão da Meta (80%, 100% ou 120%)

\* Peso: peso atribuído ao indicador (representado em percentual)

Os Indicadores serão estes:

- **Moagem Total:** É a quantidade total de cana processada (ton) no Grupo durante a safra.
- **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, desconsiderando perdas climáticas (chuvas).
- **Custo CTT (R\$/ton):** É a aferição do custo unitário da operação de Colheita (próprio e prestação) contemplando os gastos de Corte, Transbordo e Transporte.
- **Custo Industrial (R\$/ton):** É composto pelo gasto industrial da unidade (R\$) dividido pela moagem de cana (ton), contemplando os gastos de Insumos, Mão de obra, Manutenção, Energia, Embalagens, Depreciação, Compra Bagaço e Enfardamento.
- **Sustentabilidade (Água):** Volume de água gasta dividido pela tonelada de cana.
- **Sustentabilidade (OPDs):** É a quantidade de fichas OPDs – Observação Potencial de Desvios – entregues e registradas mensalmente no programa riscozero.com, este indicador diz respeito aos desvios ocorridos no ambiente de trabalho, seja um comportamento indevido, uma estrutura danificada ou um procedimento que precisa ser melhorado. É um indicador que mede a quantidade média de fichas de registro (OPDs) preenchidas e tratadas, dividida pela média do quadro de colaboradores da Unidade/Usina Vertente. Potenciais Desvios estão classificados em três categorias: Segurança e Saúde do Trabalho, Qualidade e Meio Ambiente.
- **Sustentabilidade (Qualidade):** Índice obtido por meio do número de reclamações/número de entregas de açúcar e etanol (clientes industriais, varejo e exportação), cuja fonte são os eventos registrados no riscozero.com (sistema para tratamento de reclamações e desvios) de cada Unidade/Usina Vertente.
- **Absenteísmo:** Número absoluto de faltas injustificadas e advertências provenientes do não uso de EPI e/ou uniforme, número este apurado no mês calendário e de forma individual.

§ 3º - Cada indicador possuirá também uma abrangência e um período de apuração conforme quadro abaixo (entende-se por abrangência o local onde o indicador é medido):

Categoria		Indicadores	Peso%	
Global	Moagem - Total	Moagem – Total (t mil)	20%	20%
Coletivo	OEE Agroindustrial	<sup>1</sup> OEE Agroindustrial (%)	15%	15%
	Custo	Custo CTT (R\$/ton.)	15%	7,5%
		<sup>2</sup> Custo Industrial (R\$/ton.)		7,5%
		Água (m3/ton.can.)		10%

	Sustentabilidade	OPD (%)	30%	10%
		Qualidade – reclamações clientes (%)		10%
Individual	Absenteísmo	Absenteísmo (%)	20%	20%

Indicador	Peso	Período de Apuração	Abrangência
Moagem Total	20%	Do 1º ao último dia de Safra	Indicador será apurado na Diretoria Industrial
OPDs / Água e Qualidade	30%	01.04.2017 à 31.03.2018	Indicador será apurada na Diretoria de SSSQ
OEE (Eficiência da Moagem)	15%	Do 1º ao último dia de Safra	Indicador será apurado na Diretoria Industrial
Custo CTT + Custo Industrial	15%	Do 1º ao último dia de Safra	Indicador será apurado na Diretoria Industrial e Operações
Índice de Absenteísmo	20%	01.04.2017 à 31.03.2018	Individual (desempenho do colaborador)

## 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 instrumento.

**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/ou 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 e/ou abonadas pela chefia;

b) As faltas provenientes de motivo saúde e/ou 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/2017 será pago o prêmio correspondente a 50% das metas atingidas até o último dia do mês de Setembro/17, na proporção que a cada um couber, para os colaboradores "Efetivos", pagamento este a título de adiantamento do PMR conforme indicadores do anexo I;

II. Até 30 de abril/2018, será pago o prêmio correspondente a totalidade das Metas atingidas, descontando-se o adiantamento previsto no item "I" acima conforme indicadores anexo II;

a) todos os pagamentos acima expostos serão efetuados conjuntamente 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** - 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 conjuntamente 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 2018, 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 apurados 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 absentismo, 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**

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 2017/2018, 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 2018/2019 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 2017 um crédito em cartão magnético do Vale Alimentação no valor de **R\$ 195,80** (cento e noventa e cinco reais e oitenta centavos).

**§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\$ 195,80** (cento e noventa e cinco reais e oitenta centavos), 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 2.017, no valor máximo de reembolso mensal de **R\$ 220,14** (duzentos e vinte reais e quatorze 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/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 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 30, 31 do mês de maio e 01 do mês de junho de 2017, 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\$ 57,00 (cinquenta e sete reais) a contar de 1º de maio, 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 RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS COTAS**

Comprometem-se as partes, quanto as pessoas portadoras de deficiência, a discutirem, mesmo após o presente acordo, para fins de atendimento ao disposto no artigo 93 da Lei 8.218 de 24 de julho de 1991, as funções que devem ser consideradas para efeito de composição da cota de PCD, considerando as condições de trabalho, as questões de segurança, trabalhadores ativos e a impossibilidade de preenchimento dos requisitos técnicos exigidos. Após a discussão e negociação será elaborado aditivo ao presente acordo coletivo de trabalho

Comprometem-se ainda, quanto aos jovens aprendizes, a avaliação de quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT, para fins de apuração da base de calculo será considerada a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado cujos cargos/funções serão discutidos entre as partes em reuniões a serem agendadas conforme a disponibilidade das partes e após definição dos parametros, será elaborado aditivo ao presente acordo coletivo de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **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.

### **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.

**ALBERTO BELOMI CAMACHO**  
**GERENTE**  
**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 - ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ANEXOS**

[Anexo \(PDF\)](#)[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>.