

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010666/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050515/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46252.001696/2013-53
DATA DO PROTOCOLO: 12/09/2013

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO E DO AÇÚCAR DE OLÍMPIA E REGIÃO, CNPJ n. 00.807.997/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOÃO ROBERTO STRINGHINI;

E

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;

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 2013 a 30 de abril de 2014 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 **Guaraci/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

O piso salarial a partir de **1º/05/2013**, passa a ser de **R\$ 850,00** (oitocentos e cinquenta reais) por mês, **R\$ 28,333** por dia e **R\$ 3,8636** 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

A partir de 1º de maio de 2013, os salários serão corrigidos com o percentual único e negociado de **8% (oito por cento)** sobre o salário de 1º de maio de 2012, em cumprimento ao disposto nos artigos 10 e 13, §2º da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando quitados eventuais direitos dela decorrentes e de toda a legislação em vigor.

Serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos de 01/05/2012 a 30/04/2013, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

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).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA OITAVA - OBJETIVO

O programa de Participação em Metas e Resultados (PMR), fundamentado nas disposições da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, tem por objetivo melhorar o ambiente de trabalho, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade, levando em consideração a oportunidade de atuação de cada colaborador, seja em seu setor, seja em sinergia com os demais setores da organização.

CLÁUSULA NONA - 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 dos indicadores de Eficiência Agrícola e Industrial.

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 - DOS INDICADORES E SUAS SUBDIVISÕES E VARIÁVEIS

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

§ 1º - Os indicadores serão alocados em três Grupos de Diretoria ("Agrícola", "Indústria" e "Demais Diretorias") e possuirão cada um, um determinado peso de forma que, somados, resultarão sempre em 100%, entendendo por peso, o percentual do prêmio estabelecido para determinado indicador.

a) Por "**Agrícola**" entendem-se os colaboradores alocados na Diretoria Agrícola, de acordo com o organograma da EMPRESA.

b) Por "**Indústria**" entendem-se os colaboradores alocados na Diretoria Industrial, de acordo com o organograma da EMPRESA.

c) Por "**Demais Diretorias**", entendem-se os colaboradores alocados em todas as outras diretorias, de acordo com o organograma da EMPRESA.

§ 2º - Cada indicador possuirá três metas subdivididas em 80%, 100% e 120%, entendendo como meta o valor numérico representativo do indicador.

§ 3º - 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)

§ 4º - Os indicadores serão estes:

1) Eficiência Agrícola: É a apuração do Kg/ATR gerado por hectare no transcorrer entre o primeiro e o último dia de Safra.

2) Eficiência Industrial (Recuperado Total): É a apuração do "Kg/ART Produzido" dividido pelo "Kg/ART Recebido" no transcorrer entre o primeiro e o último dia de Safra.

3) Absenteísmo: número absoluto de faltas injustificadas e advertências provenientes do não uso de EPI e/ou uniformes, número este apurado no mês calendário no período de 01/04/2013 a 31/03/2014.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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 **5,00%** ao mês, percentual este que será acumulado mês a mês e será aplicado ao salário nominal por ocasião do pagamento do prêmio.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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/2013, 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 2014, 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 fins de apuração das metas dos colaboradores "safristas", será considerado como dia final de apuração o 15º dia que antecederá 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 TERCEIRA - 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 2014, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 relatório na Sede do Sindicato o resultado parcial das metas atingidas, sob pena de ter que arcar com o pagamento integral do PMR 2013/2014, 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 2014/2015 antes do início da safra que se iniciará, independentemente da negociação a nível estadual.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 2013 um crédito em cartão magnético do Vale Alimentação no valor de **R\$ 134,00** (cento e trinta e quatro 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\$ 134,00** (cento e trinta e quatro 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 OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa se compromete a manter o benefício concedido de assistência médica nos termos da política de benefício adotada pela empresa.

§1º - Caso haja mudança no sistema adotado pela empresa no que tange ao benefício acima elencado, deverá ser previamente discutido com esta Entidade Sindical.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 2013, no valor máximo de reembolso mensal de **R\$ 172,80** (cento e setenta e dois reais e oitenta 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 - ANOTAÇÃO NA CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - GESTANTES

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - HORAS "IN ITINERE"

A partir de 1º de maio de 2013, 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - DAS CONTRIBUIÇÕES

Fica estipulado, conforme Assembléia Geral Extraordinária realizada aos 08, 09 e 10 do mês de maio de 2013, 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\$ 49,00 (quarenta e nove reais) a contar de 1º de agosto, 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 QUINTA - 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 expresse exclusivamente com a Entidade Sindical representativa dos trabalhadores signatária do presente instrumento.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO

Fica fixada a multa no valor correspondente a 5% (cinco 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

JOAO ROBERTO STRINGHINI
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E DO ACUCAR
DE OLIMPIA E REGIAO

ALBERTO BELOMI CAMACHO
Procurador
USINA VERTENTE LTDA.

HUGO CAGNO FILHO
Diretor
USINA VERTENTE LTDA.

ANEXOS ANEXO I - PMR - COLABORADORES 2013/2014

USINA VERTENTE LTDA

INDICADORES	VARIAÇÃO DAS METAS			
DIRETORIA AGRICOLA	PESO	80%	100%	120%
Eficiência Agrícola	50%	9.577	10.824	11.340

Índice de Absenteísmo	50%	Apuração Individual		
TOTAL		100%		
DIRETORIA INDUSTRIAL	PESO	80%	100%	120%
Eficiência Industrial	50%	91,00%	92,80%	93,80%
Índice de Absenteísmo	50%	Apuração Individual		
TOTAL		100%		
DEMAIS DIRETORIAS	PESO	80%	100%	120%
Eficiência Agrícola	25%	9.577	10.824	11.340
Eficiência Industrial	25%	91,00%	92,80%	93,80%
Índice de Absenteísmo	50%	Apuração Individual		
TOTAL		100%		

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