

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001227/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/02/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073032/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 47117.000056/2017-77  
DATA DO PROTOCOLO: 30/01/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E AFINS DE MOGI MIRIM E REGIAO, CNPJ n. 52.781.333/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL CONSTANTINO PEDRO;

E

SUCOCITRICO CUTRALE LTDA, CNPJ n. 61.649.810/0045-89, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS OTERO DE OLIVEIRA ;

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 junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Indústria e Fabricação de Sucos**, com abrangência territorial em **Conchal/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

1 - Aos empregados abrangidos por este acordo coletivo fica assegurado o **salário normativo** de **R\$ 1.110,00**, **(hum mil, cento e dez reais)**, com vigência retroativa a partir de **01 de junho de 2016**.

2 – Ficam excluídos da abrangência desta cláusula os menores aprendizes na forma estatuída pela lei.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1 - Sobre o salário mensal fixo vigente em **01 de Junho de 2015** será aplicado o percentual de **9,83%** (nove vírgula oitenta e três por cento), a título de reajuste salarial, com vigência retroativa a partir de **01 de junho de 2016**, ficando ajustado desde já, que **eventuais diferenças salariais relativas aos mês de junho/16, serão**

**pagas** juntamente com o salário do mês de **junho/2016**, dependendo de suas condições técnicas de cálculos e sistema de informática.

2- Serão compensadas todas as antecipações, reajustes e/ou aumentos espontâneos, compulsórios ou convencionais realizadas a partir de **01/06/2015 até 31/05/2016**, salvo àqueles concedidos por promoção.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR VIA BANCÁRIA**

1 - Caso o pagamento dos salários aos empregados seja efetuado por via bancária, a empresa proporcionará horário que permita o seu imediato recebimento, durante a jornada de trabalho, de conformidade com a Portaria Mtb 3281 de 07/12/84, ficando dispensada a assinatura do empregado no recibo de pagamento.

2 - Optando o empregado por depósito do salário em conta bancária de sua preferência, diferente da instituição bancária utilizada pela empresa, este deverá autorizar por escrito, estando ciente e de acordo que o crédito do salário poderá ocorrer no dia seguinte ao dos demais empregados que não se utilizarem dessa opção, em razão do repasse existente entre as agências bancárias, sem que isto constitua qualquer violação a seus direitos ou a legislação.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA SEXTA - APRENDIZES**

1 - Aos aprendizes ficamos assegurados, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo da categoria em vigor, e durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% (cem por cento) do salário normativo vigente para a categoria.

2 - A empresa se prontificará a divulgar internamente para conhecimento de seus colaboradores, a existência de cursos do **SENAI**, caso receba essas informações por escrito da mencionada entidade.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a mesma função exercida por outro dispensado sem justa causa, fica assegurado para aquele, o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, excluindo-se desta garantia as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no exercício da função, bem como aos cargos de supervisão, chefia e gerência.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

1 - Nos casos de substituição interna, que não tenham caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído se o tempo na função entre ambos for inferior a 02 anos ou fará jus ao menor salário da função do substituído, caso o tempo de serviço seja superior a 02 anos entre ambos, nos termos do artigo 461, da CLT, excluídas as vantagens pessoais.

2 - A presente cláusula não se aplica aos cargos de supervisão, chefia e gerência.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa deverá fornecer obrigatoriamente os comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e os descontos efetuados, contendo sua identificação no formulário, o que poderá ser feito via sistema eletrônico, disponibilizando ao empregado, neste caso a sua impressão, sendo que o crédito efetuado em conta corrente bancária do empregado, dispensa a sua assinatura no respectivo recibo de pagamento, nos termos do artigo 464, parágrafo único da C.L.T.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01/05/2010, percebendo auxílio da previdência social, será garantido no primeiro ano de afastamento, a complementação do décimo terceiro salário. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela previdência social e o salário líquido do empregado, limitado ao teto previdenciário. Este pagamento será devido inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a quinze dias e inferior a cento e oitenta dias.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que desligar-se voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria e que tenha prestado serviço na atual empresa por mais de dez anos ser-lhe-á concedido a título de gratificação a importância correspondente a 1,5 (um e meio) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos observados a condição mais vantajosa ao empregado.

Esta cláusula não será aplicada se a empresa vier a adotar procedimentos mais benéficos ao empregado.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária, quando não compensada, será remunerada da seguinte forma:

a) quando trabalhadas de segunda-feira a sábado inclusive, serão remuneradas, sobre a hora normal, em 60% (sessenta por cento) para as duas (2) primeiras horas extraordinárias diárias; 70% (setenta por cento), apenas e tão somente para as horas excedentes das duas (2) primeiras horas extraordinárias diárias, nos termos da lei.

b) quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e/ou feriados, e não houver concessão de folga compensatória, as horas extraordinárias serão remuneradas com 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 73 e seguintes, assim considero o horário compreendido entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, será de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo da hora diurna. Havendo a prorrogação do final da jornada de trabalho noturno além das 5 horas do dia seguinte, o adicional noturno será computado até o término da mesma.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE METAS E RESULTADOS**

1 - Com fundamento nos artigos 7º, inciso XI, e 8º, inciso VI da Constituição Federal, bem como nos artigos 611 e seguintes da CLT, as partes resolvem pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, manter o **PLANO DE METAS E RESULTADOS**, vigente no Acordo Coletivo da safra pasada que vigorou até 30.04.2016, nas mesmas condições ali estipuladas, com o objetivo genérico de dar cumprimento às disposições constantes da **Lei 10.101 de 19/12/2000**, que dispõem sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas e que passam a integrar o presente instrumento para todos os efeitos de direito.

2 - As diretrizes do Programa de Metas e o Sistema de Avaliação do Plano, para a **UNIDADE FABRIL**, encontram-se devidamente estabelecidas nos **Anexos** do presente instrumento, que também passa a integrá-lo para todos os fins e efeitos de direito, cujas diretrizes e resultados são divulgados através do sistema de informática e qualidade da empresa acordante, repetindo-se neste ano, os mesmos critérios do acordo coletivo anterior, cujos valores pagos para todos os colaboradores, não integram o contrato de trabalho nos termos da Lei.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

1 - Fica garantida a manutenção do Plano de Assistência Médica coletivo para todos os empregados da empresa acordante e seus dependentes legais, opcionalmente inscritos.

2 - A contribuição do empregado abrangido será de 1% (hum por cento) do salário nominal, limitado a R\$ 17,00 (dezesete reais), por beneficiário, sendo o remanescente custeado pela empresa acordante. Esse valor do limite será corrigido anualmente pelo mesmo percentual definido para o reajuste do piso salarial.

3 - Ao empregado eventualmente desligado da empresa, fica-lhe assegurado o direito de opção pela continuidade no Plano de Assistência Médica, por um período máximo de 06 meses, a contar da data de seu desligamento, nas mesmas condições operacionais e de custo acordadas pela empresa junto a entidade médica prestadora, pagando o ex-empregado pelo custo total do plano optado.

4 - Cabe a Entidade de Assistência Médica, prestadora dos serviços contratados, nas condições previstas na presente cláusula, toda a responsabilidade legal pelo atendimento médico aos beneficiários.

5 - O Plano de Assistência Médica é firmado com entidade médica hospitalar de reconhecido nome no mercado, o qual deverá conter direito a consultas médicas de no mínimo 12 (doze) anuais por usuário, multiplicado pela quantidade de beneficiários inscritos por empregado.

6 - O Plano de Assistência Médica possui cobertura PLANO CORAÇÃO, internações hospitalares sem limites na quantidade de dias, com transporte terrestre e aéreo, dentro das condições previstas, atendendo inclusive, os casos de Acidentes do Trabalho.

7 - Fica facultado o direito de inclusão no plano de saúde, pelo empregado(a) titular, na condição de dependente legal, o filho(as) portador(a) de necessidade especial independente do limite de idade.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

1 - Falecendo o empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, no caso de morte natural ou acidental 6 (seis) salários normativos da categoria profissional vigentes à data do falecimento e 8 (oito) salários normativos, no caso de morte por acidente do trabalho.

2 - Fica excluída da obrigação acima mencionada a empresa que mantenha seguro de vida em grupo com a subvenção por parte da mesma, bem como se for adotado procedimento mais favorável ou se forem subvencionadas totalmente as despesas do funeral.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, de acordo com a Portaria Mtb 3296 de 03/09/86 e Parecer Mtb 196/86, aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída, a critério da empresa pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 13% (treze por cento) do salário normativo aplicável aos empregados da empresa, observadas as seguintes condições:

- a) este auxílio pecuniário será concedido a crianças de zero a um ano de idade porém, limitado ao período máximo de seis meses, a partir do retorno do afastamento previsto no artigo 392 da CLT;
- b) o referido pagamento a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, décimo terceiro salário e aviso prévio;
- c) o objetivo desta cláusula deixará de existir caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados;
- d) o auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviços ativos na empresa.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-ACIDENTE DO TRABALHO E DO AUXÍLIO- DOENÇA PREV**

A empresa complementarará durante a vigência do presente acordo coletivo, do 16º ao 90º dia os salários dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e de doença, que trabalhem na empresa há mais de 6 (seis) meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da previdência social e o salário como se estivesse em atividade, respeitando sempre o limite máximo (teto de contribuição previdenciária).

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E AUXILIO MORADIA**

1 - A empresa acordante poderá optar em conceder vale-transporte em dinheiro aos empregados, por meio do pagamento antecipado, até o 5º dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do Art. 7º da Constituição Federal, e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de Setembro de 1995 ( DOU, Seção I, de 15.09.95 ), e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de Dezembro de 1985,

com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de Setembro de 1987, regulamentada pelo decreto nº 95.247, de 16 de Novembro de 1987, cabendo ao empregado comunicar por escrito a empresa, as alterações das condições declaradas inicialmente, sob pena de responsabilidade.

2 - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único, do artigo 5º, da Lei 7418, de 16 de Dezembro de 1985, o valor de participação da empresa acordante nos gastos de deslocamento do empregado, se exercida essa opção de pagamento em dinheiro, será equivalente a parcela que exceder a 5% ( cinco por cento ) do seu salário nominal, atendendo ao princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador, nos termos da legislação trabalhista.

3 - As partes convencionam expressamente que todos os benefícios eventualmente concedidos pela empresa, tais como: Transporte, Vale-transporte, Alimentação, Auxílio Moradia, Planos de Metas, Previdência, Assistência Médica e/ou Odontológico, Reembolso de Viagens, Escolas, Seguro de Vida, etc, não integram o Salário e demais verbas do Contrato de Trabalho para todos os fins de direito, tais como: FGTS + 40%, DSR, Férias, 13º salário, etc, não se configurando salário "IN NATURA" para qualquer efeito legal, inclusive com relação a Portaria MT/GM 865, de 14 de setembro de 1995, ainda que concedido de forma gratuita.

4 – No período de safra, quando houver trabalho em turno de revezamento na unidade industrial de Conchal, a empresa servirá desjejum aos trabalhadores que iniciarão o turno às 6:00 horas, nas condições já existentes atualmente, ou seja, composto de 01 ( um ) copo de leite 200 ml e um pão com margarina, devendo, para tanto, ingressarem nas dependências da empresa com 15 minutos de antecedência, para tal finalidade, não computando na jornada de trabalho, para todos os fins de direito.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

1 - Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço com a redução do horário ou dias previsto em lei. A empresa, atendendo a solicitação escrita do empregado, dispensará o cumprimento do restante do aviso prévio. Neste caso, caberá à empresa somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

2 - O empregado que pedir demissão e solicitar por escrito, dispensa do cumprimento do aviso prévio, será desligado do emprego, ficando a empresa desobrigada do pagamento desse período.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍODO EXPERIMENTAL**

O ex-empregado readmitido para a mesma função e atividade exercida ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de vinte e quatro meses, será dispensado do período de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO DE DISPENSA**

Entrega contra-recibo de carta de aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

1 - Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão o pagamento das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos e condições previstos na lei, ou seja:

a) até o (1º) primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou;

b) até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, sua indenização, ou dispensa do seu cumprimento.

2 - A inobservância pela empresa dos prazos supra mencionados, implicará na obrigação de pagar a favor do empregado a multa referida em lei.

3 - Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder a quitação mencionada for causada por culpa de terceiros ou por falta do comparecimento do empregado, não se aplicando também, se a empresa tiver sua falência ou concordata decretada.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADAS GESTANTES**

1 - Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até sessenta dias após o término da licença compulsória, exceto nos casos de empregadas contratadas por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.

2 - A empregada deverá comprovar através de atestado médico e exame laboratorial o estado gravídico no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do aviso de dispensa sem justa causa, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula, bem como, da estabilidade provisória.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar ou tiro de guerra, desde o alistamento até a incorporação e nos trinta dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, transação e pedido de demissão.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO**

Garantia de emprego ou salário a partir da alta previdenciária, ao empregado afastado por acidente do trabalho, se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e, se em condições de exercer outra compatível com seu estado físico, por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 12 (doze) meses, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento do aviso prévio.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, excluídos os contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, as rescisões por justa causa, a transação, o pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

1 - Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua de cinco a oito anos de trabalho na atual empresa e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo de até dezoito meses para a aquisição do direito a aposentadoria (em seu limite mínimo), a empresa reembolsará as contribuições do empregado ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e, até o prazo máximo correspondente àqueles dezoito meses sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

2 - No caso do empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua mais de oito anos de trabalho na atual empresa, e a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo de vinte e um meses para se aposentar, aplicam-se a ele as condições referidas no item anterior, até o prazo máximo correspondente a vinte e um meses.

3 - Para fazer jus a este reembolso o empregado obriga-se a comprovar o efetivo pagamento à previdência social da contribuição a ser reembolsada, ou a entregar a empresa o carnê do INSS, para que esta efetue mensalmente os aludidos pagamentos.

4 - Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de quinze anos de serviço na atual empresa, quarenta e cinco ou mais anos de idade e que falte o máximo de até doze meses para aquisição da aposentadoria em seus prazos mínimos, ser-lhe-á garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente, salvo nos casos de demissão por justa causa, transação ou pedido de demissão.

### **Estabilidade Adoção**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada nos termos do artigo 392-A, da CLT para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de zero a quinze meses de idade, a partir da respectiva comprovação.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BENEFÍCIOS**

A empresa poderá descontar do salário de seus empregados, conforme o artigo 462 da CLT, além daqueles descontos previstos em Lei, também todos os benefícios propiciados pela empresa, que total ou parcialmente sejam pagos pelos trabalhadores desde que os respectivos descontos forem autorizados, por escrito, pelos próprios empregados, os quais não integrarão o contrato de trabalho para todos os fins de direito.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (ASS)**

A empresa já contempla essa situação através da SEFIP, fornecendo, se necessário ou solicitado outra informação complementar.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

1 - Caso a empresa opte pelo regime de compensação de jornada de trabalho, fica autorizada a fazê-lo, observado as seguintes condições:

a) as horas trabalhadas aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados;

b) assim, tem-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observadas os critérios de proteção ao trabalho da mulher e do menor, e as condições mais favoráveis existentes na empresa.

2 - Caso o feriado ocorra em dia da semana (de segunda a sexta-feira), fica facultado à empresa, transferir esse feriado para o sábado imediatamente posterior ao referido feriado. Ficam excluídos dessa opção os feriados de 25 de dezembro e 1º de janeiro.

3 - Fica facultado também à empresa a liberação do trabalho em dias úteis, intercalados com os feriados em finais de semana através de compensação, anterior ou posterior aos respectivos dias. Nesse caso, a empresa optante fixará com antecedência a forma de compensação.

#### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODOS DE DESCANSO**

O descanso entre uma e outra semana será de 24 (vinte e quatro) horas, preferencialmente aos domingos, respeitando-se a jornada de trabalho fixada nos turnos de revezamento.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO**

1 - Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão-de-ponto antes do final do mês, no entanto, a liquidação das horas extraordinárias praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês do respectivo pagamento.

2 - Os empregados que exercem cargo de confiança ou jornada externa de trabalho, ficam dispensados de anotação de cartão de ponto, nos termos da lei.

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames vestibulares em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 horas e mediante comprovação posterior.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

- a) Por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento em caso de falecimento de sogro, sogra ou irmão (ã);
- b) Por 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), filhos, pai ou mãe;
- c) Por 2 (dois) dias, para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- d) Por 5 (cinco) dias úteis, para casamento;
- e) Por 1 (um) dia para o recebimento do PIS (Programa de Integração Social), ao empregado que não o recebe diretamente em folha de pagamento.
- f) Por 1 (um) dia para o empregado providenciar o seu alistamento Militar.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA E TURNO DE REVEZAMENTO**

1 - DAS JORNADAS: A jornada de trabalho de todos os empregados da acordante, que realizam turnos de revezamento semanal, respeitado quanto aos menores, a legislação a estes aplicável, bem assim os do setor de vigilância, com jornada diferenciada, será em sistema de turnos de revezamento semanal, no período de safra e, em sistema de turnos fixos, diurnos, na entressafra, de segunda à sábado, da seguinte forma:

- 1º TURNO: Das 06:00 às 14:00 horas, com 01(uma) hora para refeição e descanso;
- 2º TURNO: Das 14:00 às 22:00 horas, com 01(uma) hora para refeição e descanso;
- 3º TURNO: Das 22:00 às 06:00 horas, com 01(uma) hora para refeição e descanso.

2 - Na forma acima disposta, o total compreenderá 42 (quarenta e duas) horas semanais, remunerando a empresa acordante, entretanto, por semana, 44 (quarenta e quatro) horas normais/semanais, sendo que as duas horas que faltam para completar a jornada semanal de 44 horas, não trabalhadas, serão consideradas para todos os efeitos legais, como de efetivo trabalho.

3 - JORNADAS DOS VIGILANTES: Os empregados no setor de vigilância da empresa, terão a mesma carga horária semanal, conforme escala de revezamento de acordo com a escala acima, sendo que a jornada destes não sofrerão modificações na safra e entressafra.

4 - A empresa afixará nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos fortuitos e de força maior.

5 - PORTARIA MTE 373 DE 25/02/2011.

Considerando que a empresa já possui controle eletrônico de marcação de ponto com o atestado técnico e

Termo de Responsabilidade emitido em 04/03/2010 pela empresa fornecedora dos sistema (Sênior Sistemas), nos termos da Portaria M.T.E 1510/2009, onde o empregado registra seus efetivos horários de trabalho e, considerando ainda que a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego número 373/2011, que facultam as partes, mediante negociação coletiva, a possibilidade de a empresa adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica ajustada para os devidos fins, que o sistema atual de controle de horário de trabalho adotado pela empresa permanecerá por demonstrar com clareza e transparência os efetivos horários de trabalho realizados.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

Serão tolerados atrasos de até 06 minutos por dia, respeitado o acúmulo máximo de até 30 minutos na semana, para efeito de entrada no trabalho e pagamento do repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis. Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando a empresa suspender suas atividades por motivos técnicos, relativos a execução de serviços de manutenção, ou por falta de matéria-prima, não poderá exigir a compensação das horas de trabalho em dias de férias, nem exigir sua reposição.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

1 - As férias necessariamente serão iniciadas no primeiro dia útil da semana, ressalvados os casos daqueles empregados que obedecem escalas de revezamento, pedido expresso em contrário do empregado e férias coletivas.

2 - Quando as férias individuais ou coletivas forem parceladas, e compreender os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

3 - Será garantido o emprego pelo período de 30 dias ou indenização equivalente ao empregado quando regressar de suas férias coletivas ou individuais, na atual empresa.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO POR OCASIÃO DO AVISO DE FÉRIAS**

A empresa obriga-se ao pagamento do adiantamento de 50% do décimo terceiro salário, desde que requerido pelo empregado, por ocasião do Aviso de Férias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES DE HIGIENE DO TRABALHO**

Serão assegurados aos empregados as seguintes condições de higiene e conforto:

- a) água potável;
- b) sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza;
- c) chuveiro com água quente;
- d) iluminação adequada;
- e) materiais de higiene, como sabonete (saboneteira) papel higiênico;
- f) quando necessário, armários para guarda das roupas e pertences dos empregados;

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EPI' S**

Sempre que exigido em virtude de lei ou pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, os uniformes, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), bem como ferramental necessário à execução dos serviços.

## **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO**

O treinamento dos empregados recém admitidos, para fins de prevenção contra acidentes, será ministrado no horário normal de trabalho.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros (contendo medicamentos básicos) e veículo à disposição para transporte em caso de emergência.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, 2 (dois) dias por ano, sendo 1 (um) dia por semestre, disponibilizando local e meio para esse fim. As datas serão convencionadas de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado, previamente acordado entre a empresa e o respectivo sindicato, e, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADROS DE AVISO**

A empresa facilitará a colocação nos seus quadros de aviso das comunicações do sindicatos dos empregados, desde que assinados por sua diretoria, após aprovação prévia da direção da empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a diretoria que administrará os sindicatos, no número máximo de 2 (dois) por empresa, não afastado de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, em até 6 (seis) dias por ano, desde que comunicada a empresa por escrito, pelos sindicatos com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Tais ausências somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional, em que a empresa autorizada seja abrangida.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

A empresa remeterá, no prazo de 10 (dez) dias úteis, após o recolhimento da contribuição sindical (art. 578 e seguintes da CLT) ao respectivo sindicato, em caráter confidencial e mediante recibo, a relação em que conste os nomes dos empregados representados pelo sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelos sindicatos com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinará local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

### **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA E PREVALÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem sua vigência pelo prazo de 12 meses, com início em 1º de Junho de 2016 e término em 31 de Maio de 2017, para as cláusulas sociais, e 01 ano para as cláusulas econômicas e PLR, respeitando-se o período de apuração das metas constantes do Plano de Metas previstas nos Anexos I, II e III do presente, ou seja, de 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017, cessando a partir de então, todos os seus efeitos e prevalecerão sobre quaisquer outros acordos coletivos, convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas da categoria.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

A parte que descumprir o presente acordo coletivo, pagará multa de 1% (um por cento) do valor do salário normativo, conforme cláusula terceira, para cada empregado prejudicado, por infração, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula as que já possuam cominações específicas nas leis ou neste acordo.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente acordo coletivo, ficará subordinado à normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROJETOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL**

PROJETOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E/OU PROJETOS PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA – LEI 8.213/91 – DECRETO FEDERAL 5296 DE 02 DE DEZEMBRO DE 2004.

1 – A empresa priorizará, quando houver disponibilidade, a aplicação de recursos financeiros, em projetos sociais de incentivo fiscal indicados pelas Entidades Sindicais Acordantes, tais como, exemplificando, os abrangidos pela Lei Rouanet, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente.

2 – Havendo projetos sociais também indicados pelas Entidades Sindicais Acordantes e recursos financeiros

para aplicação, caberá a empresa a avaliação e destinação dos recursos eventualmente existentes.

3 – Considerando a necessidade do cumprimento de cotas para contratação de trabalhadores portadores de deficiência, nos termos da legislação apontada acima e, considerando ainda a inexistência no mercado de trabalho de candidatos qualificados e com o perfil necessário para o preenchimento das vagas eventualmente disponíveis, convencionam as partes acordantes, a possibilidade de investimento pela empresa em patrocínio de projetos alternativos para treinamento específico destinados a esses portadores com deficiência visual, física ou mental, com a anuência da entidade sindical.

4 - A empresa comunica que aos sindicatos que desenvolveu no seu site [WWW.CUTRALE.COM.BR](http://WWW.CUTRALE.COM.BR), o cadastramento de currículos dos candidatos portadores de necessidades especiais, para fins de aproveitamento interno, ficando, também, as sedes das entidades sindicais cientes de que poderão receber e encaminhar currículos para a empresa.

DANIEL CONSTANTINO PEDRO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO E AFINS DE  
MOGI MIRIM E REGIAO

CARLOS OTERO DE OLIVEIRA  
Procurador  
SUCOCITRICO CUTRALE LTDA

## ANEXOS ANEXO I - DO PLANO DE METAS E RESULTADOS

Este anexo refere-se ao PLANO DE METAS E RESULTADOS estabelecido na cláusula Décima Terceira e é parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a Sucocítrico Cutrale Ltda e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Mogi Mirim-SP, para todos os fins de direito, com vigência e apuração prevista para **01/05/2016 até 30/04/2017**.

### ITEM 1 - OBJETIVO ESPECÍFICO E EMBASAMENTO LEGAL

1.1- Especificamente, as partes têm por objetivo estabelecer um **SISTEMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, para os trabalhadores da empresa **SUCOCÍTRICO CUTRALE LTDA**, que prestam serviços na **UNIDADE INDUSTRIAL de Conchal-SP**, com as especificações contidas nas Cláusulas do presente Acordo Coletivo e seus anexos, relativamente no exercício de **2016/2017**, com supedâneo na legislação vigente que normatiza a matéria.

1.2- Para tanto, as partes envolvidas optam pela manutenção do **PROGRAMA DE METAS**, que vigorou até 30/04/2016, com as adequações decorrentes da Lei 12.832/2013, cuja avaliação os trabalhadores estão condicionados, tendo em vista o atendimento aos critérios estabelecidos e conhecidos, culminando com a apuração dos resultados e o pagamento do valor fixado a título de participação.

1.3- O programa previsto no presente Acordo Coletivo, portanto, se caracteriza como **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, com total desvinculação de qualquer avaliação de eventuais lucros da empresa acordante Sucocítrico Cutrale Ltda.

### ITEM 2 - DO PROGRAMA DE METAS E OS CRITÉRIOS PARA A APURAÇÃO DOS RESULTADOS

2.1- Para a apuração dos resultados serão obedecidos os parâmetros e critérios estabelecidos neste **ANEXO I** e nos **ANEXOS II e III** que serão parte integrantes do ao **Acordo Coletivo de Trabalho do ano-safra 2016/2017 para todos os fins de direito.**

2.2 - Periodicamente, a empresa Sucocítrico Cutrale Ltda., divulgará os resultados parciais e finais do Programa de Metas, os quais permanecerão disponíveis na tela RTAP 0700.

### **ITEM 3 - DO VALOR DA PARTICIPAÇÃO**

3.1- Desde que atingidas as metas especificadas no **ANEXO II e III**, a Sucocítrico Cutrale Ltda. pagará em 05 de junho de 2017, aos seus trabalhadores abrangidos por este acordo, a importância pertinente à participação nos resultados, a qual, entretanto, não ultrapassará o valor de R\$ 1.500,00 ( um mil e quinhentos reais ) ou 1,5 ( um vírgula cinco) do salário contratual do empregado, vigente em **01 de junho de 2016**, o que for maior, já computando o percentual de reajuste salarial prevista no presente instrumento, a ser pago de forma retroativa, conforme convencionado acima, vinculada e dependente ainda esta participação ao número de pontos obtidos na avaliação.

3.2- Do valor da participação apurada será deduzida a antecipação mencionada no item 4 deste Anexo, desde que o resultado final seja igual ou superior ao valor antecipado.

3.3- O valor líquido final da participação nos resultados será pago na data acima, obedecidos ainda, os critérios constantes do item 5, deste Anexo, e desde que atingidas as metas estabelecidas no **ANEXO II e III.**

3.4- As partes acordantes convencionam que o valor total da participação, já computada a antecipação concedida (item 4 abaixo), não poderá exceder de R\$ 1.500,00 ( um mil e quinhentos reais ) ou 1,5 ( um vírgula dois ) do salário contratual do trabalhador, vigente em 01/06/2016, já que o reajuste no presente instrumento, respeitando-se sempre o que for maior, nas condições já mencionadas nos itens anteriores.

3.5- O período de apuração para fins do presente Programa de Participação nos Resultados atenderá o ano financeiro da empresa, correspondente ao período de **01.05.2016 a 30.04.2017.**

### **ITEM 4 - DA ANTECIPAÇÃO**

4.1- A Sucocítrico Cutrale Ltda, efetuará uma antecipação do pagamento final da participação nos resultados acima estipulada referente a este ano-safra, relativa ao primeiro semestre da vigência do presente Plano, em data de **07/11/2016**, no valor de R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais) ou 50% (cinquenta por cento) de 1,5 (um vírgula cinco) do salário contratual do trabalhador empregado vigente no mês de **junho/2016**, respeitando-se sempre o que for maior, a todos os empregados abrangidos om contrato de trabalho em vigor em **01/05/2016** e desde que admitidos até **15/10/2016.**

4.2- Os empregados admitidos a partir de **01/05/2016**, com contrato de trabalho em vigor nas datas dos pagamentos mencionados acima, receberão os valores previstos no presente Acordo, na proporção de 1/12 avos, por mês efetivamente trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias, respeitado o disposto na item 5, deste Anexo.

4.3- Para os empregados demitidos a partir de **01/01/2017**, será garantido o recebimento da proporcionalidade do PLANO DE METAS, apurado na data do seu desligamento, cujo resultado, se positivo, será creditado juntamente com as demais verbas rescisórias, deduzindo-se a antecipação eventualmente recebida, nas condições acima.

4.4- Os empregados admitidos a partir de **16/10/2016** não farão jus a antecipação ora acordada entre as partes.

### **ITEM 5 - DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS E DAS EXCLUSÕES**

5.1- Terão direito à participação nos resultados, apurada segundo os critérios constantes nos **ANEXOS I, II e III** e nos limites aqui estipulados, os empregados da empresa Sucocítrico Cutrale Ltda., admitidos até **15/04/2017**, e com contrato de trabalho em vigor na data do seu efetivo pagamento, à razão de 1/12 avos (um doze avos) do seu valor, por mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, respeitando-se ainda as condições estabelecidas nas cláusulas 4.3 e 4.4 do presente instrumento.

5.2- Ficam expressamente excluídos:



a) Os empregados afastados, ressaltando o direito à proporcionalidade pelo tempo de serviço prestado, no curso do exercício do ano-safra **2016/2017**, à razão de 1/12 avos por mês trabalhado;

b) Os estagiários, por inexistência de vínculo empregatício com a Sucocítrico Cutrale Ltda.

## **ITEM 6 - DA TRIBUTAÇÃO**

6.1- Conforme disposto na Lei 10.101/2000, os pagamentos definidos neste Acordo Coletivo de Trabalho não constituem base de incidência de encargo trabalhista ou previdenciário,. Igualmente, não se lhes aplica o princípio da habitualidade. Fica ressaltado que, na hipótese de alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, as partes discutirão a proporcional redução do valor da Participação nos Resultados para abrigar sua eventual incidência.

6.2- Da mesma forma, as importâncias pagas a título de participação nos resultados não integram o salário dos empregados, para nenhum efeito legal (art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e Lei 10.101 de 19/12/2000 e subseqüentes alterações).

## **ITEM 7 - GARANTIAS GERAIS**

7.1- Se, no curso do presente Acordo Coletivo houver alterações nos parâmetros tecnológicos, nos processos produtivos, máquinas e equipamentos introduzidos ou ainda, mudanças significativas na legislação trabalhista, previdenciária e relativa a Segurança e Medicina do Trabalho, as partes se obrigam a abrir negociações extraordinárias, para o estabelecimento de novas condições. Independente desta condição, é facultado as partes, desde de comum acordo, fixarem novos critérios e condições para o cumprimento do presente plano de metas.

7.2- A **Entidade Sindical** acordante, se compromete, no sentido de que durante o transcurso do presente Acordo Coletivo e na vigência do Plano de Metas e Resultados aqui estipulado, os empregados abrangidos por este acordo, por seu intermédio ou patrocínio, não apresentarão reivindicações de qualquer pagamento adicional, tais como: participação nos resultados da produção (produtividade), participação nos lucros, extensão de benefícios eventualmente concedidos por outras empresas a título de participação nos resultados, abonos e outros dessa natureza.

7.3- O **Programa de Participação** será imediatamente suspenso nos casos fortuitos ou de força maior.

7.4- O período de apuração para fins do presente Programa de Participação nos Resultados atenderá o ano financeiro da Sucocítrico Cutrale Ltda, correspondente ao período de **01/05/2016 a 30/04/2017**.

## **ITEM 8 - COMPENSAÇÕES**

8.1- Na hipótese de alteração na legislação vigente, relativamente à participação nos lucros e/ou resultados, ou mesmo em virtude de decisão da Justiça do Trabalho, ou, ainda, em decorrência de Convenção Coletiva de Trabalho, que implique em renovação parcial ou total do presente instrumento, os valores efetivamente pagos serão devidamente compensados, oportunamente, mediante negociação entre as partes.

8.2 - Se o valor líquido final da participação, apurado segundo os critérios e condições estabelecidos nos ANEXO II E III, for inferior ao valor da antecipação concedida (item 4), ou se a própria participação se tornar indevida pelo não atingimento total das metas programadas, a empresa Sucocitricico Cutrale Ltda, poderá efetuar a devida compensação do valor antecipado, no futuro.

## **ANEXO II - DAS METAS**

Este anexo é parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre Sucocítrico Cutrale Ltda e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins de Mogi Mirim e Região, com vigência e período de apuração de **01/05/2016 a 30/04/2017**.

### **Critérios para Avaliação**

- ITEM 1 - DESEMPENHO EM AUDITORIA(S) DE ORGANISMO(S) TERCEIRIZADOS(S) E CLIENTES;

- ITEM 2 - ABSENTEÍSMO INDIVIDUAL;
- ITEM 3 - APROVEITAMENTO DE BPM (BOAS PRÁTICAS DE MANUFATURA);
- ITEM 4 - BOAS PRÁTICAS / CONDUTA PESSOAL;
- ITEM 5 - RECLAMAÇÃO DE CLIENTE EXTERNO

OBS1: A plena satisfação dos resultados para manutenção do ITEM “1” é IMPRESCINDÍVEL PARA OBTENÇÃO DO RESULTADO DO PLANO DE METAS.

OBS.2: Não serão consideradas para avaliação das faltas individuais, as decorrentes de: Auxílio Paternidade (05 dias); Casamento (05 dias); Falecimento de pais, sogros, filhos, esposos(as), nos termos da cláusula 41º; Dirigente Sindical (ausência 04 dias/ano, nos termos do Acordo Coletivo - Cláusula 51º).

O Anexo III é composto pelos critérios e resultados apurados mensalmente no relatório da empresa RTAP0700, de avaliação para apuração dos resultados vinculados aos itens acima elencados, de conhecimento dos empregados elegíveis ao Plano de Metas.

Todos os critérios de avaliação e resultados vinculados aos itens acima elencados, serão de conhecimento das partes, durante a vigência do presente acordo, com divulgação para os devidos fins, respeitando as particularidades de cada Unidade Fabril abrangida.

### **ANEXO III - PLANO DE METAS - SAFRA 2016/2017**

#### **S 1 . DESEMPENHO EM AUDITORIA(S) DE ORGANISMO(S) TERCEIRIZADOS E CLIENTES**

O índice refere-se ao desempenho em auditorias de organismos terceirizados e clientes.

O desempenho não satisfatório, perda de certificado e/ou não aprovação por cliente, penaliza a unidade e o Bin administrado pela mesma, com a perda da remuneração por meta.

<b>META SAFRA 16/17</b>	<b>AQA</b>	<b>COL</b>	<b>CON</b>	<b>ITA</b>	<b>UCH</b>	<b>CRD</b>	<b>SAN</b>	<b>GRJ</b>
	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>

#### **S 2 . BOAS PRÁTICAS E CONDUTA PESSOAL**

O índice refere-se ao percentual de aproveitamento obtido pela unidade e/ou setor nas auditorias de BPCP (boas praticas de conduta pessoal)

Os índices das safras anteriores são os realizados naquelas safras e foram obtidos do sistema e/ou calculados em controle das unidades

A meta foi calculada buscando-se um índice de 95% para todas as unidades da Área Industrial.

O zero é o ponto de partida definido pela empresa para avaliação da meta e para esse ano corresponde a 83% para todas as unidades da Área Industrial.

O índice realizado na safra será o registrado de maio e abril e representará o resultado da unidade em relação à meta.

A pontuação pode variar de 0% até 100% conforme a colocação do índice realizado dentro dos limites

estabelecidos.

Esse índice terá um peso na apuração do prêmio individual, conforme tabela de apuração de resultado de cada unidade.

	AQA	COL	CON	ITA	UCH	CRD	SAN	GRJ
<b>SF 16/17</b>								
<b>META - LIMITE</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	-	-	<b>95%</b>	<b>95%</b>
<b>ZERO</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	-	-	<b>83%</b>	<b>83%</b>

### **S 3 . ABSENTEÍSMO INDIVIDUAL**

No índice individual a ocorrência de mais de 3 faltas pelo funcionário (faltas > 27 hs, excluído o previsto em acordo) representará um resultado de 0%, e abaixo disso representará 100%.

Para esse índice será considerado o resultado individual, considerando seu peso na apuração do prêmio individual, conforme tabela de apuração de resultados de cada unidade.

### **S 4 . RECLAMAÇÃO DE CLIENTE EXTERNO**

O índice refere-se ao número de reclamações de clientes externos recebidas pela unidade (SCSQ0570).

Os índices das safras anteriores são os realizados naquelas safras e foram obtidos do sistema e/ou calculados em controle das unidades

A meta limite foi calculada buscando-se a não ocorrência de reclamações (0 – zero ).

O zero é o ponto de partida definido pela empresa para avaliação da meta e para esse ano corresponde a 2 reclamações para as unidades da área industrial.

O índice realizado na safra será o registrado de maio a abril e representará o resultado da unidade em relação à meta.

A pontuação pode variar de 0% até 100% conforme a colocação do índice realizado dentro dos limites estabelecidos.

Esse índice terá um peso na apuração do prêmio individual, conforme tabela de apuração de resultado de cada unidade.

	AQA	COL	CON	ITA	UCH	CRD	SAN	GRJ
<b>SF 16/17</b>								
<b>META - LIMITE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	-	-	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>ZERO</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-	-	<b>2</b>	<b>2</b>

### **S 5 . APROVEITAMENTO DE BPM**

O índice refere-se ao percentual de aproveitamento obtido pela unidade e/ou setor nas auditorias de BPM.

Os índices das safras anteriores são os realizados naquelas safras e foram obtidos do sistema e/ou calculados em controle das unidades

A meta limite foi calculada buscando-se um índice de 95% para todas as unidades da Área Industrial.

O zero é o ponto de partida definido pela empresa para avaliação da meta e para esse ano corresponde a 83% para todas as unidades da área industrial.

O índice realizado na safra será o registrado de maio a abril e representará o resultado da unidade em relação à meta.

A pontuação pode variar de 0% até 100% conforme a colocação do índice realizado dentro dos limites estabelecidos.

Esse índice terá um peso na apuração do prêmio individual, conforme tabela de apuração de resultado de cada unidade.

	<b>AQA</b>	<b>COL</b>	<b>CON</b>	<b>ITA</b>	<b>UCH</b>	<b>CRD</b>	<b>SAN</b>	<b>GRJ</b>
<b>SF 16/17</b>								
<b>META - LIMITE</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	-	-	<b>95%</b>	<b>95%</b>
<b>ZERO</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	-	-	<b>83%</b>	<b>83%</b>

#### **ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA**

[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>.