

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP014369/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/12/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR077500/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 47204.000071/2017-36
DATA DO PROTOCOLO: 05/12/2017

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

LWARCEL CELULOSE LTDA, CNPJ n. 53.943.098/0001-87, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PEDRO WILSON STEFANINI;

E

SIND COND VEIC E TRAB EM TRANSP ROD URB E PASSAG L PTA, CNPJ n. 51.519.585/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PINTOR;

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 outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Condutores de Veículos e Trabalhadores em Transportes Rodoviários e Urbanos de Passageiros**, com abrangência territorial em **Lençóis Paulista/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de outubro de 2017, fica estabelecido o valor do SALÁRIO NORMATIVO para os cargos abaixo:

MOTORISTA DE CARRETA	R\$ 2.343,81
MOTORISTA DE BI TREM	R\$ 1.783,09
MOTORISTA	R\$ 2.098,27
OPER.MAQS.EQUIPAMENTOS II	R\$ 2.275,54
OPER.MAQS.EQUIPAMENTOS I	R\$ 2.082,43
OPER.MAQS.FLORESTAIS II (Harv/Forw)	R\$ 1.215,78
OPER.MAQS.FLORESTAIS I (Grua)	R\$ 1,360.11

§ 1º - Os valores assim estabelecidos encontram-se em consonância para com a legislação vigente.

§ 2º - Aos empregados motoristas não enquadrados nas funções abrangidas pelo salário normativo, a empresa concederá reajuste sobre os salários de 30/09/2017 no percentual de 1,63% (um virgula sessenta e três por cento).

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Aos empregados admitidos para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por justa causa, será garantido, ressalvadas as vantagens pessoais, o mesmo salário da função ou o salário

normativo para ela existente.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto (5º) dia útil do mês subsequente àquele vencido; se tal dia ocorrer em um sábado, o pagamento ocorrerá no primeiro (1º) dia útil antecedente.

§ 1º - Até o dia 20 de cada mês, será fornecido um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, a ser compensado naquele alusivo ao mesmo mês em curso. O empregado poderá deixar de receber este adiantamento, caso lhe convenha, todavia deverá solicitar por escrito à empresa a suspensão do mesmo.

§ 2º - A inobservância dos prazos acima acarretará o acréscimo de 1% (um por cento) ao mês, calculado "pro rata die", sobre o correspondente valor, revertido a favor do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos seus empregados o comprovante de pagamento que contenha a sua identificação, bem como, a discriminação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados, tais como salário, PTS, abonos, FGTS, INSS, IRRF, adiantamento quinzenal e outros.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO PAGO EM CHEQUE - INTERVALO PARA DESCONTO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos ou na própria empresa, será assegurado ao trabalhador intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que este intervalo não corresponderá àquele destinado a descanso e refeição.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIA DA HS. EXTRAS

As horas extras integrarão a remuneração dos empregados para efeitos de férias com os acréscimos legais, décimo terceiro salário, aviso prévio, INSS, FGTS e verbas rescisórias, quando da dispensa; considera-se já integrado aos DSRs (domingos e feriados), o pagamento das horas extras estabelecidas na cláusula de **horas extras**, § 1º.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462, da CLT, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições e associações de empregados, transporte e outros benefícios concedidos, desde que expressamente autorizado por escrito pelos próprios empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - LIVRE NEGOCIAÇÃO

Os salários estabelecidos na cláusula terceira, serão objeto de livre negociação tão só na data - base de 1º de outubro de 2018, em permanecendo vigentes as regras da legislação vigente nesta data, salvo a hipótese do parágrafo único da cláusula de **vigência data-base**.

Parágrafo único - Na hipótese de ocorrer alteração na política governamental de salários, as partes se comprometem a negociar uma adaptação dos termos desta cláusula à realidade jurídica que se estabelecer.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

1. - As horas extraordinárias efetuadas para: Motorista de Carreta, Motorista, Operador de Máquinas e Equipamentos I e II, Oper.Maqs.Florestais I (Grua) e Motorista de Bi Trem, serão remunerados com adicional de 70% (setenta por cento).

1.1 Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, dias já compensados ou feriados, serão acrescidas de 100%, portanto, o empregado que prestar serviços nesta situação fará jus a:

- A – pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- B – horas trabalhadas; e
- C – 100% a título de adicional, sobre as horas trabalhadas.

2. Para efeito de cálculo das horas extras será utilizado o divisor de 1/220 .

3. A empresa fica autorizada a trabalhar em turnos ininterruptos de revezamento, para os Oper.Maqs.Florestais I (Grua), Motorista de Bi Trem, Oper.Maqs.Florestais II (Harv/Forw) e Oper.Maqs.Florestais (Harv/Forw) Trainee, observadas as regras abaixo.

3.1 - Operador de Grua

3.1.1 A partir de 1º de dezembro de 2007, a empresa poderá introduzir o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento para o cargo de Oper.Maqs.Florestais I (Grua), utilizando-se de três turmas que laborarão, de segunda a sábado, das 2:00 às 10:00, das 10:00 às 18:00 e das 18:00 às 2:00 horas, com 1:00 hora de intervalo "intra jornada".

3.1.2 - Para todos os fins e efeitos de direito e em face ao exato contorno da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SDI1 do Tribunal Superior do Trabalho, a jornada normal de trabalho será sempre igual a:

A) - no horário das 2:00 às 10:00 horas, com intervalo para refeição das 06:00 às 07:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sábado

7:88 adic.not.50%/dia (x0,5)

0:88 dif.h.not.50% (x1,5)

B) – no horário das 10:00 às 18:00 horas, com intervalo para refeição das 13:00 às 14:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sábado

C)– no horário das 18:00 às 2:00 horas, com intervalo para refeição das 21:00 às 23:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sexta-feira

4:50 adic.not.50%/dia (x0,5)

0,50 dif.h.not.50% (x1,5)

3.2 - Motorista Bi Trem

3.2.1 A partir de 1º de dezembro de 2007, a empresa poderá introduzir o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento para o cargo de Motorista Bi Trem, utilizando-se de 2 blocos três turmas, o 1º bloco de turma laborará, de segunda a sábado, das 2:00 às 9:00 e das 9:00 às 19:00, com 1:00 hora de intervalo "intra jornada" e de segunda-feira à sexta-feira das 19:00 às 2:00 horas, com 1:00 hora de intervalo "intra jornada", e o 2º bloco laborará, de segunda a sábado, das 4:00 às 11:00 e das 11:00 às 21:00, com 1:00 hora de intervalo "intra jornada" e de segunda-feira à sexta-feira das 21:00 às 4:00 horas, com 1:00 horas de intervalo "intra jornada". Sendo permitido ao empregador realizar a revezamento dos empregados entre o bloco 1 e bloco 2, e vice versa.

3.2.2- Para todos os fins e efeitos de direito e em face ao exato contorno da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SDI1 do Tribunal Superior do Trabalho, a jornada normal de trabalho será sempre igual a:

A)-no horário das 2:00 às 9:00 horas (Bloco 1), com intervalo para refeição das 05:00 às 06:00 horas.

e das 4:00 às 11:00 horas(Bloco 2), com intervalo para refeição das 07:00 às 08:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sábado

6 adic.not.50%/dia (x0,5)

B) – no horário das 9:00 às 19:00 horas (Bloco 1), com intervalo para refeição das 13:00 às 14:00 horas.

e das 11:00 às 21:00 (Bloco 2), com intervalo para refeição das 15:00 às 16:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sábado

1:67 horas extras à 50% (x1,5)

C) - no horário das 19:00 às 2:00 horas (Bloco 1), com intervalo para refeição das 22:00 às 23:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sexta-feira

3:00 adic.not.50%/dia (x0,5)

- no horário das 21:00 às 04:00 (Bloco 2), com intervalo para refeição das 24:00 às 01:00 horas.

7:33 horas/dia, de segunda-feira a sexta-feira

5:00 adic.not.50%/dia (x0,5)

dias em que o excesso de jornada for superior a 0:10 (dez) minutos, tanto no seu início quanto no seu término, reputar-se-á extraordinário todo o tempo registrado no controle de frequência; caso contrário, pela insignificância, desconsideram-se, para tal fim, até 0:10 (dez) minutos antes e depois da jornada normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS "IN ITINERE"

1. A empresa pagará àqueles empregados que satisfizerem as condições do Enunciado nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho, 2:50 horas "in itinere" por dia, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento) ,para os Oper.Maqs.Florestais I (Grua), Oper.Maqs.Florestais II (Harv/Forw) e Oper.Maqs.Florestais (Harv/Forw) Trainee.

1.1 Não terá direito a tais horas aqueles empregados que iniciarem a prestação de serviços no escritório da Divisão Florestal da empresa, onde anotarão o correspondente ponto eletrônico, eis que se reconhece que esta se encontra situada em local de fácil acesso e servida por transporte público regular urbano e intermunicipal;

1.2 Também não farão jus a tais horas, os empregados residentes nas propriedades agrícolas, próprias ou arrendadas da empresa, os quais anotarão o início da jornada de trabalho na mesma propriedade;

1.3 O pagamento realizado na forma desta cláusula, quita totalmente o período nominado de horas "in itineres", consagrado pelo Enunciado nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho c.c. o art. 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.4 O pagamento referido deverá refletir em todas as verbas contratuais e rescisórias, devendo constar dos recibos de pagamento sob rubrica própria, assim "Hs. In itinere" e "DSR variável".

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

O P.T.S. (Prêmio por Tempo de Serviço) que contempla os empregados exercentes das funções estampadas na cláusula terceira, que já tenham completado, ou venham a completar 2 (dois) anos de serviço efetivo e ininterrupto à sua empregadora, será pago mensalmente em percentual de 5% (cinco por cento) do salário normativo específico da função.

Parágrafo único - O P.T.S. não tem natureza salarial para quaisquer efeitos trabalhista, tributário e previdenciário, sendo devido a partir do mês seguinte àquele em que o empregado completar 02 (dois) anos de serviços na empresa, não sendo devido cumulativamente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

PRÊMIO – ASSIDUIDADE, QUALIDADE, CONSUMO DE ÓLEO E PRODUTIVIDADE

I - OPERADOR DE MÁQUINA FLORESTAL

I.1 - Operador de Máquina Florestal II – HARVESTER

O Prêmio será no valor máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais) com bônus de R\$ 200,00 (duzentos reais) se atingido as metas superiores de produção estipuladas. Assim, o prêmio máximo poderá chegar em R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A referida verba somente será computada para 13º salário, férias e Participação nos Lucros e Resultados, levando-se em conta a média anual.

Sua composição seguirá as seguintes regras e alíquotas:

Assiduidade – 10% (dez por cento) - R\$ 30,00 - a falta não programada perde o direito a referida porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

Produtividade Individual – 20% (vinte por cento) – R\$ 60,00 (+ R\$ 100,00 de Prêmio Extra) - Seguirá a tabela abaixo:

Colaboradores que obtiverem produtividade de 100% da meta terão direito ao prêmio de 60 reais (20% do total). Os colaboradores que obtiverem a produção entre 70,0% e 100,0% da meta receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

Haverá um “prêmio extra” para colaboradores que consigam atingir produtividades acima da meta, num valor de até 100,00 reais. Para obter o máximo do prêmio extra, os colaboradores terão de produzir 130,0% ou mais, da meta estipulada. Os colaboradores que obtiverem a produção entre 100,0% e 130,0% da meta estipulada receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

As metas de produção individual mensais são diferenciadas por nível de operador. Segue abaixo a tabela com as metas para operadores de cada nível.

Nível	Produtividade Mínima (70,0% da Meta)	Meta (m ³) – (100%)	Produtividade Máxima (130,0% da Meta)
7	1750,00	2.500,00	3250,00
6	1690,43	2.414,89	3139,36
5	1632,59	2.332,28	3031,96
4	1576,43	2.252,04	2927,65
3	1521,92	2.174,17	2826,42
2	1468,97	2.098,53	2728,09
1	1417,59	2.025,12	2632,66
TR	-	-	-

O pagamento da premiação de cada mês nesse item, será realizado de acordo com a produtividade média dos últimos três meses de produção. Essa medida tem a intenção de não penalizar o colaborador durante algum mês que o mesmo tenha uma produtividade baixa, se o mesmo tiver realizado boas produções nos meses anteriores.

Produtividade da Máquina – 40% (quarenta por cento) – R\$ 120,00 (+ R\$ 100,00 de Prêmio Extra) - Seguirá a tabela abaixo:

A meta para produtividade da máquina é de 10.000 m³ mensais. Equipes cujas máquinas obtiverem produtividade de 100% da meta terão direito ao prêmio de 120 reais (40,0% do total). Os colaboradores que obtiverem a produção entre 70,0% (7.000 m³) e 100,0% (10.000 m³) da meta receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

Haverá um “prêmio extra” para colaboradores que consigam atingir produtividades acima da meta, num valor de 100 reais. Para obter o máximo do prêmio extra, os colaboradores terão de produzir 130,0% (13.000 m³) ou mais, da meta estipulada. Os colaboradores que obtiverem a produção entre 100,0% e 130,0% da meta estipulada receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

O pagamento da premiação de cada mês nesse item, será realizado de acordo com a produtividade média dos últimos três meses de produção. Essa medida tem a intenção de não penalizar o colaborador durante algum mês que o mesmo tenha uma produtividade baixa, se o mesmo tiver realizado boas produções nos meses anteriores.

Consumo de Óleo hidráulico – 20% (vinte por cento) – R\$ 60,00 - Seguirá a tabela abaixo:

Até 0,70 litros/hora ganha 100%.

De 0,71 a 0,80 litros/hora ganha 90%.

De 0,81 a 0,90 litros/hora ganha 70%.

De 0,91 a 1,10 litros/hora ganha 50%.

De 1,11 a 1,20 litros/hora ganha 20%.

Acima de 1,21 litros/hora não tem premiação.

Qualidade – 10% (dez por cento) – R\$ 30,00 - Determinado conforme os seguintes critérios:

No controle de qualidade são avaliados itens como comprimento da madeira, presença de casca, pilha fora do padrão e presença de resíduo. As premiações serão distribuídas de acordo com os cálculos já realizados no sistema de qualidade, ou seja, os critérios devem obter 95% de conformidade, e serão pagos como mostra a tabela abaixo:

Nota	% da Premiação
------	----------------

0 a 4,9 - Ruim	0% da premiação
5 a 6,9 – Regular	60% da premiação
7 a 8,9 – Bom	80% da premiação
9 a 10 - Excelente	100% da premiação

I.2 - Operador de Máquina Florestal II – FORWARDER

O Prêmio será no valor máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais) com bônus de R\$ 200,00 (duzentos reais) se atingido as metas superiores de produção estipuladas. Assim, o prêmio máximo poderá chegar em R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A referida verba somente será computada para 13º salário, férias e Participação nos Lucros e Resultados, levando-se em conta a média anual.

Sua composição seguirá as seguintes regras e alíquotas:

Assiduidade – 10% (dez por cento) - R\$ 30,00 - a falta não programada perde o direito a referida porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

Produtividade Individual – 20% (vinte por cento) – R\$ 60,00 (+ R\$ 100,00 de Prêmio Extra) - Seguirá a tabela abaixo:

Colaboradores que obtiverem produtividade de 100% da meta terão direito ao prêmio de 60 reais (20% do total). Os colaboradores que obtiverem a produção entre 82,61% e 100% da meta receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

Haverá um “prêmio extra” para colaboradores que consigam atingir produtividades acima da meta, num valor de 100,00 reais. Para obter o máximo do prêmio extra, os colaboradores terão de produzir 117,39% ou mais, da meta estipulada. Os colaboradores que obtiverem a produção entre 100% e 117,39% da meta estipulada receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

As metas de produção individual mensais são diferenciadas por nível de operador. Segue abaixo a tabela com as metas para operadores de cada nível.

Nível	Produtividade Mínima (66,66% da Meta)	Meta (m ³) – (100%)	Produtividade Máxima (133,33% da Meta)
7	4750,00	5750,00	6750,00
6	4588,30	5554,25	6520,21
5	4431,33	5364,24	6297,15
4	4278,87	5179,69	6080,50
3	4130,93	5000,60	5870,26
2	3987,21	4826,63	5666,04
1	3847,74	4657,79	5467,84
TR	-	-	-

O pagamento da premiação de cada mês nesse item, será realizado de acordo com a produtividade média dos últimos três meses de produção. Essa medida tem a intenção de não penalizar o colaborador durante algum mês que o mesmo tenha uma produtividade baixa, se o mesmo tiver realizado boas produções nos meses anteriores.

Produtividade da Máquina – 40% (quarenta por cento) – R\$ 120,00 (+ R\$ 100,00 de Prêmio Extra) - Seguirá a tabela abaixo:

A meta para produtividade da máquina é de 23.000 m³ mensais. Equipes cujas máquinas obtiverem produtividade de 100% da meta terão direito ao prêmio de 120 reais (40% do total). Os colaboradores que obtiverem a produção entre 82,71% (19.000 m³) e 100% (23.000 m³) da meta receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

Haverá um “prêmio extra” para colaboradores que consigam atingir produtividades acima da meta, num valor de 100 reais. Para obter o máximo do prêmio extra, os colaboradores terão de produzir 117,39% (27.000 m³) ou mais, da meta estipulada. Os colaboradores que obtiverem a produção entre 100% e 117,39% da meta estipulada receberão o prêmio proporcional à sua produtividade.

O pagamento da premiação de cada mês nesse item, será realizado de acordo com a produtividade média dos últimos três meses de produção. Essa medida tem a intenção de não penalizar o colaborador durante algum mês que o mesmo tenha uma produtividade baixa, se o mesmo tiver realizado boas produções nos meses anteriores.

Consumo de Óleo hidráulico – 20% (vinte por cento) – R\$ 60,00 - Seguirá a tabela abaixo:

Até 0,25 litros/hora ganha 100%.

De 0,26 a 0,40 litros/hora ganha 80%.

De 0,41 a 0,75 litros/hora ganha 60%.

De 0,76 a 0,90 litros/hora ganha 40%.

Acima de 0,91 litros/hora não tem premiação

Qualidade – 10% (dez por cento) – R\$ 30,00 - Determinado conforme os seguintes critérios:

No controle de qualidade são avaliados itens como alinhamento de pilha, resíduos em pilha, resíduos em estradas e quantidade de madeira não removida. As premiações serão distribuídas de acordo com os cálculos já realizados no sistema de qualidade, ou seja, os critérios devem obter 95% de conformidade, e serão pagos como mostra a tabela abaixo:

Nota	% da Premiação
0 a 4,9 - Ruim	0% da premiação
5 a 6,9 – Regular	60% da premiação
7 a 8,9 – Bom	80% da premiação
9 a 10 - Excelente	100% da premiação

II-OPERADORES DE MÁQUINA FLORESTAL I GRUA

O Prêmio será no valor máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais).

A referida verba somente será computada para 13º salário, férias e Participação nos Lucros e Resultados, levando-se em conta a média anual.

Sua composição seguirá as seguintes regras e alíquotas:

Assiduidade – 20% (vinte por cento) - a falta não programada perde o direito a referida porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

Produtividade – 20% (vinte por cento) – Seguirá a tabela abaixo:

Tamanho	Tempo
Madeira com 6,20 m comprimento	Até 18 minutos

Consumo de Óleo hidráulico – 20% (vinte por cento) - Seguirá a tabela abaixo:

Até 0,25 litros/hora ganha	100%
De 0,26 a 0,35 litros/hora ganha.	50%
Acima de 0,35 litros/hora não tem premiação.	Sem prêmio

Qualidade – 20% (vinte por cento). Determinado conforme os seguintes critérios:

Critério	Peso	Descrição
Qualidade da Carga	3	Avaliação será visual, com a observação da formação de gaiolas em 100% das cargas
Impurezas nas Cargas	4	Avaliação será visual, com a observação da presença de resíduos em 100% das cargas
Encabeçamento das toras dentro da carreta	3	Avaliação será visual, com a observação do alinhamento das toras em 100% das cargas

Faixa do Prêmio	
Nota	% da Premiação
0 a 4	0%

5 a 6	60%
7 a 8	80%
9 a 10	100%

Acidentes – 20% (vinte por cento). A ocorrência de acidente envolvendo máquina ou caminhão (no momento do carregamento) importa na perda da porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

III - MOTORISTA DE BI TREM

O Prêmio será no valor máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais).

A referida verba somente será computada para 13º salário, férias e Participação nos Lucros e Resultados, levando-se em conta a média anual.

Sua composição seguirá as seguintes regras e alíquotas:

Assiduidade – 20% (vinte por cento) - a falta não programada perde o direito a referida porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

Produtividade – 20 % (individual) – para fins de premiação do referido adicional será observado o quanto segue:

As viagens mensais serão somadas, a fim de se apurar a quantidade mensal realizada, posteriormente será realizada comparação entre a meta de viagens, conforme o planejamento de transporte anual. Com o resultado desta variação, verificar-se-á a faixa de produtividade, conforme Tabela A, enquadrando-se assim o percentual de premiação.

Tabela A - Faixa de produtividade mensal

Até 90% da produtividade	30% da premiação
90,1 – 95% da produtividade	70% da premiação
95% acima	100% da premiação

Consumo de óleo diesel - 20 % (equipe/caminhão). Para fins de premiação do referido adicional será observado o quanto segue:

Os percentuais de premiação serão calculados com base na faixa de consumo (Tabela A), a qual terá como base de cálculo o consumo médio ponderado, determinado no planejamento de transporte anual, em consonância com a localidade da Fazenda.

Tabela A - Faixa de consumo

Até 10% acima do consumo médio/fazenda	30% da premiação
De 5%– 9% do consumo médio/fazenda	70% da premiação
De 4% a baixo do consumo médio/fazenda	100% da premiação

O Número de dias Trabalhados - 20% (equipe/caminhão). Para fins de premiação do referido adicional será observado o quanto segue:

Os percentuais de premiação serão calculados com base nas paradas não previstas para manutenção do Caminhão. Obedecendo a faixa de premiação conforme o percentual de dias parados, (Tabela A), que terá como base de cálculo os dias efetivamente trabalhados na Tabela “B”.

Tabela A

Faixa de % de Dias

Até 60% dos dias	20% da premiação
De 61% - 89% dos dias	60% da premiação
De 90% acima dos dias	100% da premiação

Tabela B

Dias efetivamente trabalhados

Dias no mês e domingos	Dias trabalhados
Mês de 28 dias e 4 domingos	24 dias trabalhados

Mês de 29 dias e 4 domingos	25 dias trabalhados
Mês de 29 dias e 4 domingos	25 dias trabalhados
Mês de 30 dias e 4 domingos	26 dias trabalhados
Mês de 30 dias e 5 domingos	25 dias trabalhados
Mês de 31 dias e 4 domingos	27 dias trabalhados
Mês de 31 dias e 5 domingos	26 dias trabalhados

Acidentes – 20% (vinte por cento). A ocorrência de acidente envolvendo máquina ou caminhão (no momento do carregamento) importa na perda da porcentagem do prêmio, em sua integralidade.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica desde já convencionado a manutenção das regras do Acordo de Participação nos Resultados da Empresa firmado para o ano civil de 2.017 e para vigorar no ano civil de 2.018, nas condições a serem definidas na época própria, que terá como base de cálculo o valor correspondente a 2 (dois) salários nominais. O valor estabelecido como base de cálculo, foi composto pela soma de 1,5 (um e meio) salário nominal e de 0,5 (meio) salário nominal decorrente de abono que fica vinculado aos critérios dos planos de metas a serem fixados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral e na época do óbito, um abono no valor de 1 (um) salário normativo, a favor do (s) herdeiro (s) do mesmo.

Parágrafo único - Se a empresa, no dia do óbito do empregado, mantiver seguro em grupo, ficará desobrigada a tanto.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHES

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes signatárias do presente Acordo, analisada a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação:

A – a empresa manterá local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B – o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de R\$ 381,05 (trezentos e oitenta e um reais e cinco centavos), quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física;

C – dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório e desvinculado do salário, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D – o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

E – o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 72 (setenta e dois) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

F – em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

G – na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H – a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos;

I - O pagamento do reembolso fica condicionado a apresentação de comprovantes de despesas.

A empresa ficará desobrigada do reembolso se vier a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá um cartão alimentação onde o empregado fará jus ao valor do crédito de R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais),

§ 1º - O cartão alimentação somente será devida àquele empregado que trabalhar o mês completo; não fará jus, à mesma, o empregado que tiver o contrato de trabalho rescindido por quaisquer de suas causas, no curso do mês.

§ 2º - A concessão do cartão alimentação nos termos desta cláusula, não se reveste de natureza salarial, por isso mesmo não se incorporando ao salário para qualquer efeito jurídico de natureza trabalhista, previdenciária e tributária

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SAÚDE

A empresa se obriga a firmar convênio de assistência médica e odontológica a seus trabalhadores (as) e dependentes, preservando-se os padrões de atendimento, nos termos da legislação vigente. Fica, ainda, ajustado que o trabalhador (a) afastado por doença ou acidente de trabalho, percebendo benefício previdenciário, será mantido no plano de assistência médica e odontológica durante o afastamento

§1º - A participação dos trabalhadores (as) no custeio da assistência médica será objeto de negociação entre a empresa, seus trabalhadores (as) e o respectivo sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa fornecerá um cartão no valor de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais) para os dependentes dos empregados e empregados estudantes, até o ensino médio que apresentem comprovação de matrícula.

O cartão não terá natureza salarial, não se integrando, portanto, ao salário do empregado para qualquer efeito trabalhista, previdenciário ou fiscal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará mensalmente, aos seus empregados, os valores efetivo e comprovadamente despendidos com o tratamento e educação especializada de filhos excepcionais, assim considerados os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

A - Este reembolso estará limitado, por filho, a R\$ 795,25 (Setecentos e noventa e cinco reais e vinte e cinco centavos), ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

B – Farão jus a este reembolso, o pai ou a mãe de filhos excepcionais, com idade de 0 (zero) à 216 (duzentos e dezesseis) meses, desde que o tratamento e/ou processo de educação não possa ser realizado em APAE e/ou instituições similares.

C - O pagamento deste reembolso fica condicionado à apresentação de comprovantes de despesas e do respectivo atestado médico da condição de excepcionalidade do filho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO COM APOSENTADORIA

Terão direito, a uma indenização; por rescisão com aposentadoria, os empregados que preencherem as seguintes condições:

(1º) Aposentadoria por tempo de serviço ou proporcional;

(2º) Aposentadoria por idade;

(3º) Aposentadoria especial;

§ 1º - Satisfeitas as condições dos itens 1º ao 3º, a empresa pagará a seus empregados, por demissão voluntária ou por demissão sem justa causa, ao desligarem-se definitivamente, uma indenização por rescisão com aposentadoria que deverá obedecer as seguintes condições:

A – Entre 05 (cinco) e 10 (dez) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória correspondente a 02 (dois) salários nominais vigentes à época do pagamento;

B – Entre 10 (dez) anos e 01 (um) dia e 15 (quinze) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 04 (quatro) salários nominais vigentes à época do pagamento;

C – Entre 15 (quinze) anos e 01 (um) dia e 20 (vinte) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 05 (cinco) salários nominais vigentes à época do pagamento;

D – Entre 20 (vinte) anos e 01 (um) dia e 25 (vinte e cinco) anos de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 07 (sete) salários nominais vigentes à época do pagamento,

E – Empregados com mais de 25 (vinte e cinco) anos e 01 (um) dia de serviços contínuos e dedicados à empresa, uma indenização rescisória, correspondente a 08 (oito) salários nominais vigentes à época do pagamento;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO - EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Parágrafo único - O contrato de experiência terá prazo máximo de 60 (sessenta) dias, incluída a eventual prorrogação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO DISPENSA

A comunicação de dispensa far-se-á por escrito e contra - recibo, sendo o período relativo ao aviso prévio indenizado integralmente, na forma da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA AVISO

Aos empregados demitidos com alegação de justa causa, dar-se-á ciência por escrito e contra - recibo, com menção dos fatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar ou declarar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA

No caso de transferência provisória de município, por qualquer motivo, o empregado fará jus ao adicional de transferência equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário nominal.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - SERVIÇO MILITAR

A empresa concederá estabilidade ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a data do alistamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento previsto na Lei nº 4.375/64.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DE TRABALHO

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, contados após a cessação do auxílio - doença acidentário, independente de percepção de auxílio - acidente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional, salvo os decorrentes de culpa ou dolo do mesmo, de que resulte redução da capacidade laborativa, poderá ser readaptado em função compatível com seu estado físico sem prejuízo da remuneração antes percebida ou das demais garantias deste acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DE GARANTIAS

As garantias concedidas nas cláusulas de **carta Aviso e aviso prévio** anteriores, abrangem àqueles empregados que satisfaçam suas condições, acidentados anteriormente a 1º de maio p.p., e que estejam em gozo de benefício previdenciário.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

A empresa assegurará aos empregados que estiverem, comprovadamente, a 1 (um) ano da aquisição de direito à aposentadoria e que contem com 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma, o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar, excetuando-se os casos de demissão por justa causa, de extinção do estabelecimento, ou motivo de força maior comprovada, desde que por eles avisadas.

Parágrafo único - Essa comprovação deverá ser feita no prazo máximo de vigência do aviso prévio, cumprido ou indenizado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARONA - PROIBIÇÃO

Fica vedado ao empregado dar carona a terceiros estranhos ao empregador, sob pena de resolução contratual por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRARIEDADE AO ACORDO - PROIBIÇÃO

Os contratos individuais de trabalho não poderão contrariar o presente acordo.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DOS TRABALHOS

Quando a empresa suspender o trabalho de seus empregados por motivos técnicos para a execução de serviços de manutenção, falta de matéria prima ou outras razões, não poderá exigir a compensação das horas faltantes, com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.

Parágrafo único - Será considerado como tempo à disposição do empregador o período que os empregados permanecerem na empresa aguardando o transporte.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Com exceção dos empregados abrangidos pela regra da cláusula de **horas extras**, § 3.3º, a empresa poderá adotar o regime de compensação de horas para exclusão de trabalho em qualquer dia da semana, de modo que, na correspondente semana venha a ser completado o horário normal de 44:00 (quarenta e quatro) horas.

§ 1º - Poderá a empresa firmar o acordo individualmente com seu empregado, ficando concretizada a hipótese subjetivamente estabelecida no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

§ 2º - Sem descaracterização desse acordo de compensação, serão remuneradas como extraordinárias as horas suplementarmente laboradas após a jornada normal semanal de 44:00 (quarenta e quatro) horas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

As férias, observado o disposto no art. 135 da CLT, só poderá ter início em dias úteis, que não antecedem sábados, domingos e feriados.

§ 1º - Mediante concordância expressa do empregado, a empresa poderá conceder-lhe férias antecipadas.

§ 2º - Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% do 13º salário, de acordo com a legislação vigente (Lei n.º 4.749/1965).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS DO I.N.S.S.

A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS (atestado de afastamento e salários, declaração de atividade penosa, perigosa ou insalubre, etc), quando solicitado pelo trabalhador e fornecê-lo obedecendo o prazo máximo de cinco (5) dias.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Será fornecido gratuitamente uniforme desde que exigido seu uso pelo empregador.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CIPA

Ao empregado eleito para o cargo de direção da CIPA fica vedada a dispensa arbitrária enquanto membro da CIPA, ou sem justa causa na forma do artigo 10, inciso II, das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS

Os atestados para abono de qualquer tipo de faltas, se e quando emitidos pelo Sindicato Profissional, seja por serviço próprio desse sindicato ou por convênios assinados, deverão ser aceitos pelo empregador.

Parágrafo único - Caso a empresa mantenha atendimento médico/odontológico próprio ou conveniado em favor de seus empregados, os atestados por estes emitidos, prevalecerão sobre os demais constantes do "caput" desta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO ENTRE JORNADA

Entre uma jornada e outra de trabalho, será garantido intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa efetuará o desconto exclusivamente daqueles empregados associados e efetuará o recolhimento mensal dos valores conforme o definido pelo sindicato em assembleia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIÁLOGO

As partes, de comum acordo, se comprometem a manter contato constante e diálogo franco, para a superação de conflitos durante a vigência deste Acordo, que se originem de malferimento das disposições do pacto, ou de sua indevida interpretação.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVENÇÃO COLETIVA

Na hipótese de vir o Sindicato conveniente a firmar qualquer instrumento de Convenção Coletiva, fica desde já estabelecido que a empresa aqui acordante do mesmo estará automaticamente excluída, para todos os fins e efeitos de direito.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

O motorista deverá cumprir fielmente todas as determinações do Código de Trânsito Brasileiro, da legislação complementar e das Resoluções do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), ficando sob sua exclusiva responsabilidade as penalidades e medidas administrativas decorrentes da inobservância de qualquer desses preceitos, quando forem esses deveres e responsabilidades do condutor.

Parágrafo único - Ocorrendo fato descrito no caput desta, a empresa se obriga, de imediato, a comunicar ao motorista o recebimento do Auto de Infração, facultando-lhe o direito de recurso em todas as instâncias, a ser interposto contra a autoridade de trânsito que impôs a penalidade.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO DO ACORDO

Em caso de descumprimento do Acordo Coletivo por qualquer das partes, a qual descumprir será intimada a comparecer na sede da outra para explicar as razões do não cumprimento.

§ 1º - Esgotados os meios negociais ou recursos e não se cumprindo as medidas corretivas será aplicado multa convencional do valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial do empregado envolvido, sendo que essa multa será revertida a favor da parte.

§ 2º - Fica estabelecido, desde já, que o Sindicato Acordante tem total competência para representar os membros de sua categoria, administrativamente ou judicialmente, nos termos do inciso III, do Artigo 8º da Constituição Federal, em especial, para representá-los como substituto processual junto ao Poder Judiciário Trabalhista em qualquer âmbito, inclusive, para requerer qualquer dos benefícios aqui estabelecidos.

**PEDRO WILSON STEFANINI
DIRETOR
LWARCEL CELULOSE LTDA**

**JOSE PINTOR
PRESIDENTE
SIND COND VEIC E TRAB EM TRANSP ROD URB E PASSAG L PTA**

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE VOTAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DO TRABALHO

[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>.