

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da
Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
SETOR DO ÁLCOOL, ETANOL E BIOETANOL
- 2011/2012 -**

Que entre si celebram, de um lado,

O "SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL, BIOETANOL E BIOCOMBUSTÍVEL DE ARAÇATUBA E REGIÃO", CNPJ-MF nº 51.106.565/0001-99, CNES 46000.003195-93, com sede na cidade de Araçatuba-SP, na rua Profª Chiquita Fernandes, nº 09, Vila São Paulo, CEP. 16015-470, neste ato representado por seu diretor-presidente, Sr. José Roberto da Cunha, portador do CPF. nº 917.119.168-20;

e, de outro lado,

ALCOAZUL S/A AÇÚCAR E ÁLCOOL, CNPJ-MF nº 44.776.409/0001-70, situada na Rodovia Caram Rezek, s/nº, Km. 16 – Bairro Córrego Azul (CEP 16.058-703), no município de Araçatuba – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Anísio Antônio de Pádua Melo, portador do CPF. nº 023.590.678-69;

ARALCO - S/A INDÚSTRIA E COMÉRCIO, CNPJ-MF nº 51.086.080/0001-80, situada na Rodovia SPV 061, s/nº, Km. 45 + 600 metros, Bairro Generoso (CEP 16.130-000), no município de Santo Antônio do Aracanguá – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Anísio Antônio de Pádua Melo, portador do CPF. nº 023.590.678-69;

CAFEALCOOL - DESTILARIA DE ÁLCOOL LTDA, CNPJ-MF nº 55.090.971/0001-61, situada na Rodovia Três Barras, s/nº, Km 15, Bairro Três Barras (CEP 16.500-000), no município de Cafelândia – SP, neste ato representado por seu Diretor, Sr. Júlio César Morando, portador do CPF. nº 212.655.006-06;

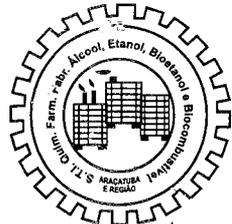
Filiado a:

CLEALCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S/A (Unidade Clementina), CNPJ-MF nº 45.483.450/0001-10, situada na Rodovia SP-425, Entronc. SP-463, snº, Km 01 - Pq. Indl. Clealco, (CEP 16.250-000), no município de Clementina – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. José Antônio Bassetto Júnior, portador do CPF. nº 251.374.548-50;

CLEALCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S/A (Unidade Queiroz), CNPJ-MF nº 45.483.450/0021-64, situada na Fazenda Pouso Alegre, s/nº, – Zona Rural (CEP 17.590-000), no município de Queiroz – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. José Antônio Bassetto Júnior, portador do CPF nº 251.374.548-50;

COSAN S/A AÇÚCAR E ÁLCOOL – FILIAL BENÁLCOOL, CNPJ-MF nº 08.070.508/0083-14, situada na Fazenda Lago Azul, snº, Parque Industrial I (CEP 16.790-000), no município de Bento de Abreu – SP, neste ato representada por seus procuradores: Sr. Antônio Aparecido Garcia, portador do CPF nº 015.239.428-19 e Sr. Graziano Luiz de Souza, portador do CPF nº 258.100.038-42;

Sede Social: Rua Profª Chiquita Fernandes, nº 09 - Vila São Paulo - Araçatuba/SP - CEP 16015-470
Fones: (18) 3622-2251 - Fax: (18) 3608-8302 - e-mail: sindalco.ata@terra.com.br - site: www.sindalco-ata.org.br
Sub-Sede: Rua Dom Pedro II, nº 675 - Centro - Lins/SP - CEP 16.400-047 - Fone: (14) 3532-3124



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da
Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

COSAN S/A AÇÚCAR E ÁLCOOL - FILIAL DESTIVALE, CNPJ-MF nº 08.070.508/0066-13, situada na Rodovia Eliezer Montenegro Magalhães, s/nº, Km. 58 – Zona Rural (CEP 16.080-603), Parque Industrial Araçatuba, no município de Araçatuba – SP, neste ato representada por seus procuradores: Sr. Antônio Aparecido Garcia, portador do CPF nº 015.239.428-19 e Sr. Graziano Luiz de Souza, portador do CPF nº 258.100.038-42;

COSAN S/A AÇÚCAR E ÁLCOOL – FILIAL MUNDIAL, CNPJ-MF nº 08.070.508/0097-10, situada na Estrada Mirandópolis-Pacaembu, s/nº, Km. 13,5, Bairro Monte Serrat (CEP 16.800-000), no município de Mirandópolis – SP, neste ato representada por seus procuradores: Sr. Antônio Aparecido Garcia, portador do CPF nº 015.239.428-19 e Sr. Graziano Luiz de Souza, portador do CPF nº 258.100.038-42;

COSAN S/A AÇÚCAR E ÁLCOOL – FILIAL UNIVALEM, CNPJ-MF nº 08.070.508/0067-02, situada na Rodovia Dr. Plácido Rocha (SP-541), s/nº, Km. 39 + 600 metros, Bairro Sapé (CEP 16.880-000), no município de Valparaíso – SP, neste ato representada por seus procuradores: Sr. Antônio Aparecido Garcia, portador do CPF nº 015.239.428-19 e Sr. Graziano Luiz de Souza, portador do CPF nº 258.100.038-42;

DA MATA S/A - AÇÚCAR E ÁLCOOL, CNPJ-MF nº 08.110.543/0001-73, situada na Estrada Municipal VPS-321, s/nº, Km. 22,8, Zona Rural (CEP. 16.880-000), no município de Valparaíso – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Jorge Hatem Osório, portador do CPF. nº 007.817.706-53;

DESTILARIA GENERALCO S/A, CNPJ-MF nº 44.845.915/0001-73, situada na Estrada da Serrinha, s/nº, Km. 8 – Zona Rural (CEP 15.300-000), no município de General Salgado – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Anísio Antônio de Pádua Melo, portador do CPF. nº 023.590.678-69;

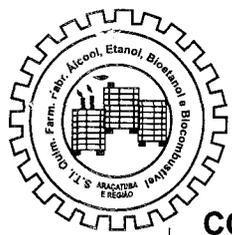
DIANA DESTILARIA DE ÁLCOOL NOVA AVANHANDAVA LTDA, CNPJ-MF nº 45.902.707/0001-21, situada na Fazenda Nova Recreio, s/nº - Zona Rural (CEP 16.360-000), no município de Avanhandava – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Renato Barros de Oliveira, portador do CPF. nº 067.413.258-08;

FIGUEIRA INDÚSTRIA E COMÉRCIO S/A, CNPJ-MF nº 08.391.345/0001-25, situada na Estrada da Pedreira, s/nº, Km. 45 + 382 metros, Zona Rural (CEP 15.290-000), no município de Buritama – SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Anísio Antônio de Pádua Melo, portador do CPF. nº 023.590.678-69;

PIONEIROS BIOENERGIA S/A, CNPJ-MF nº 51.096.477/0001-53, situada na Fazenda Santa Maria da Mata, s/nº - Zona Rural (CEP 15.360-000), no município de Sud Mennucci – SP, neste ato representada por Diretor, Sr. José Ângelo Stafuzza, portador do CPF. nº 803.105.838-53;

UNIALCO S/A ÁLCOOL E AÇÚCAR, CNPJ-MF nº 44.984.490/0004-26, situada na Estrada Vicinal Ângelo Zancaner, Km. 30 – Fazenda Balsamo (CEP 16.700-000), no município de Guararapes – SP, neste ato representada por seu Diretor, Sr. Cláudio Luis Nunes, portador do CPF nº 061.617.378-41 e pelo procurador, Sr. Rogério Nogueira Alves, portador do CPF. nº 092.980.068-02;

Sede Social: Rua Profª Chiquita Fernandes, nº 09 - Vila São Paulo - Araçatuba/SP - CEP 16015-470
Fones: (18) 3622-2251- Fax: (18) 3608-8302 - e-mail: sindalco.ata@terra.com.br - site: www.sindalco-ata.org.br
Sub-Sede: Rua Dom Pedro II, nº 675 - Centro - Lins/SP - CEP 16.400-047 - Fone: (14) 3532-3124



Filiado a:



FEQUIMFAR





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

VALE DO PARANÁ S/A ÁLCOOL E AÇÚCAR, CNPJ-MF nº 05.938.884/0001-43, situada na Rodovia Dos Barrageiros (SP-595), s/nº, Km. 84 + 800 metros, Zona Rural (CEP. 15.380-000), no município de Suzanápolis- SP, neste ato representada por seu procurador, Sr. Cláudio Sueo Okoti, portador do CPF nº 953.468.808-87;

VIRÁLCOOL - AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA, CNPJ-MF nº 53.811.006/0002-96, situada na Fazenda Santa Amália, s/n – Zona Rural (CEP 16.920-000), no município de Castilho – SP, neste ato representada por sua procuradora, Sr. Gisele de Paula Bazzo Logo, portadora do CPF. nº 247.157.348-77;

por seus representantes, identificados e, devidamente autorizados na forma da Lei, subscrevem o presente,

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,

na forma e condições a seguir descritas:

01) SALÁRIO NORMATIVO E CORREÇÃO SALARIAL

As partes estabelecem que o salário normativo (**piso salarial**) da categoria, passa a ser de **R\$ 812,50 (oitocentos e doze reais e cinquenta centavos)** por mês, **a partir de 01 de maio de 2011.** Para as demais faixas salariais, **a correção salarial, a partir de 01/05/2011, será de 8,00% (oito por cento),** aplicável sobre os salários de maio de 2010, deduzindo-se desse percentual, as antecipações concedidas a qualquer título no período compreendido entre maio de 2010 a abril de 2011, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

02) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, dias já compensados ou feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento). Portanto, o empregado que prestar serviços nessa situação fará jus a:

- 1) Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) Horas trabalhadas; e,
- 3) 100% (cem por cento), a título adicional, sobre as horas trabalhadas;

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a duas horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de onze horas ininterruptas entre uma jornada e outra;

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

03) ADICIONAL DE TURNO

A) Para cumprir o previsto no artigo 7º, XIV, da Constituição Federal, as empresas que trabalharem sob o regime de turnos ininterruptos de revezamento, seja

Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

no período de safra ou entressafra (com manutenção do divisor de 220 horas/mês e, 08 horas/dia), pagarão aos seus empregados que revezem turnos, um adicional de 1 (uma) hora normal para cada 33,33 (trinta e três inteiros e trinta e três décimos) horas recebidas, normais ou extraordinárias, a título de "adicional de Turno".

Exemplificando: o funcionário que receber 254 horas (entre horas normais e horas extras) num determinado mês, fará jus a 7,62 horas normais, a título de "adicional de turno", e aquele que exceder esse número (254) fará jus ao adicional de turno na proporção de 33,33 para 1, ou seja, a cada 33,33 (trinta e três inteiros e trinta e três décimos) de horas recebidas, englobadas horas normais e horas extras, receberá 1 (uma) hora normal a título de adicional de turno.

B) O adicional de turno não incidirá sobre eventuais horas "in tinere", inclusive aquelas incorporadas nos cartões de ponto.

Ficam convalidados os acordos coletivos firmados diretamente com as empresas, referentes a turnos de trabalho.

04) BANCO DE HORAS

As partes instituem o regime de compensação de jornada de trabalho ("Banco de Horas"), com base no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e, artigo 59, §§ 2º e 3º da CLT (nova redação dada pela Lei 9601, de 21 de Janeiro de 1998 e, pelas Medidas Provisórias 1709-1 de 03/09/98 e 1779-7 de 11/02/99), nos seguintes termos:

A) O Banco de Horas consistirá na antecipação de horas de trabalho e/ou liberação de horário para reposição com trabalho oportunamente;

B) A partir de 01 de maio de 2011, toda jornada superior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, **observado o limite máximo de duas horas diárias**, praticadas de segunda a sábado, deverão ser compensadas na vigência do presente acordo;

C) As horas laboradas nos feriados, ou dias destinados ao descanso semanal (compensatório ou não), **não serão objeto do "Banco de Horas"**, estando sujeitas ao pagamento como horas extraordinárias, na forma e com os adicionais estabelecidos na cláusula segunda deste acordo;

D) Das horas apuradas no mês - observando-se as disposições contidas nas letras "B" e "C" desta cláusula - a empresa creditará todas no Banco de Horas, **que poderão ser compensadas em folgas, dentro da vigência do presente acordo**, ou seja, até 30/04/2012;

E) No caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, as horas remetidas para o "Banco de Horas" serão compensadas quando do retorno do empregado ao serviço;

F) As empresas, mensalmente, farão fechamento dos controles de jornada, fornecendo ao funcionário, na data do pagamento do salário, extrato informativo, contendo o número de horas que estão sendo remetidas, no respectivo mês, ao "Banco de Horas" para futura compensação, bem como o saldo de horas à compensar existentes no referido Banco de Horas;

G) No caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas que estiverem no "Banco de Horas" para serem compensadas, deverão ser quitadas quando da rescisão contratual, com o adicional convencionado na cláusula 2ª, deste acordo;

H) O empregado que pedir demissão, dentro do período de vigência do Banco de Horas e for devedor de horas de trabalho, sofrerá o desconto correspondente, observando-se o limite fixado no § 5º, do artigo 477 da CLT;

I) Os empregadores comunicarão aos empregados, com antecipação mínima de duas horas, as folgas a serem gozadas. As compensações poderão ser diárias, semanais ou quinzenais, em regime de meio período, pontes de feriados e etc.

Filiado a:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

J) O crédito de horas remetidas ao respectivo "Banco de Horas", limitar-se-á ao teto máximo de 220 (duzentas e vinte horas). Alcançado referido limite, o empregador obriga-se a conceder, imediatamente, ao respectivo trabalhador a conseqüente folga compensatória, ou se melhor lhe convir, indeniza-las, pagando-as como horas extraordinárias, na forma e com os adicionais estabelecidos na cláusula segunda deste acordo.

05) ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na C.L.T. (artigos 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento. Será considerado trabalho no período noturno, para fins de jornada reduzida e adicional noturno, aquele prestado entre 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte.

06) PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS E/OU METAS

Fica expressamente acordada entre as partes, a implementação do programa de participação nos resultados e/ou metas para o ano de 2011. Para tanto, as empresas abrangidas pelo presente acordo coletivo, formalizarão até o mês de Agosto de 2011, as apresentações dos respectivos planos ou programas de participação nos resultados e/ou metas à Entidade Sindical supra timbrado, representativa dos Trabalhadores, para o devido processo negocial, que deverá estar devidamente concluído em até 31 de Agosto de 2011. O não cumprimento dos prazos e condições fixadas na presente cláusula resultará na obrigação da empresa infratora, em efetuar o pagamento, até 31/12/2011, a todos os trabalhadores, safristas e não safristas, da importância de R\$ 1.000,00 (mil reais) para cada trabalhador, a título de P.L.R., relativo ao ano de 2011. As empresas, por ocasião do pagamento da P.L.R., descontarão de cada trabalhador representado da categoria, beneficiado pela referida participação, e, por conseguinte, recolherão à Entidade Profissional representativa destes, 5% (cinco por cento) da respectiva importância objeto de pagamento, a título de "Contribuição Participativa", cujo repasse ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região, far-se-á através de boletos próprios fornecidos pela Entidade Profissional e/ou, por meio de ordem bancária. Caso o empregador não efetue o desconto da correspondente contribuição participativa, de interesse do Sindicato Profissional, deverá recolher os respectivos valores devidos às suas expensas. O repasse da mencionada contribuição deverá ser efetuado em até cinco dias a contar do efetivo pagamento da P.L.R. aos trabalhadores. As empresas fornecerão, ainda, no prazo de quinze dias contados da data de recolhimento da respectiva contribuição, à entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

07) DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, excetuando-se aquelas ocasiões em que referido dia recair em sábados ou domingos, quanto então o pagamento dos salários será efetuado na sexta-feira imediatamente anterior, sob pena de "multa diária", equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, a contar do dia em que for devido o respectivo salário, até o dia do efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;



Filiado a:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

B) Incorrerá também na "multa diária" acima inscrita, a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;

C) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo, ou já praticadas pelas empresas.

08) ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, em função com o paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos da cláusula primeira, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

09) PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

10) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

11) SALÁRIO DE ADMISSÃO

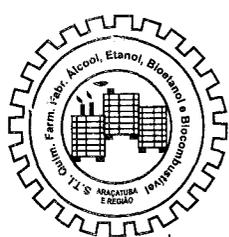
Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

12) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a quinze dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a noventa dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.



Filiado a:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

B) Incorrerá também na "multa diária" acima inscrita, a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;

C) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo, ou já praticadas pelas empresas.

08) ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, em função com o paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos da cláusula primeira, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

09) PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

10) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

11) SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

12) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a quinze dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a noventa dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.



Filiado a:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

13) SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de aprendizagem, um salário não inferior a 70% (setenta por cento) do salário normativo da categoria em vigor;

B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

C) Compreendem-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas, e por estas ministradas aos seus empregados;

D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

14) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de cinco ou seis dias respectivamente.

15) INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados.

16) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também, os referentes a seguro de vida em grupo; empréstimos pessoais; contribuições a associações de funcionários, e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

17) PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo;

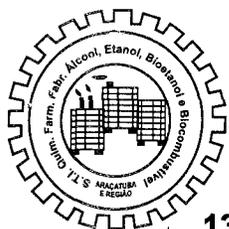
B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento);

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

18) FÉRIAS

a) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como, sábados, quando este dia não for considerado útil;

Sede Social: Rua Profª Chiquita Fernandes, nº 09 - Vila São Paulo - Araçatuba/SP - CEP 16015-470
Fones: (18) 3622-2251- Fax: (18) 3608-8302 - e-mail: sindalco.ata@terra.com.br - site: www.sindalco-ata.org.br
Sub-Sede: Rua Dom Pedro II, nº 675 - Centro - Lins/SP - CEP 16.400-047 - Fone: (14) 3532-3124



Filiado a:





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;
- c) A concessão das férias, será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de trinta dias, cabendo a esse assinar a respectiva notificação;
- d) O empregado que retornar do período de férias, e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos quinze dias, fará jus ao pagamento de um salário nominal;
- e) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item "c".
- f) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicando o sindicato dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com seus empregados com antecedência de quinze dias, desde que as referidas férias atinjam ao menos uma sessão completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem vinte dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias;
- g) Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e 01/01, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos um ou dois dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;
- h) Será garantido ao empregado, com menos de um ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias, acrescido do terço legal.

19) INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção; adicional noturno; horas extras habituais calculadas na forma da lei, e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos doze meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de um ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a quinze dias de trabalho.

Filiado a:



FEQUIMFAR



20) AVISO PRÉVIO

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da C.L.T., será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo;

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

D) Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes;

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

E) Ao empregado, que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Nesse caso, a empresa fica obrigada, em relação a essa parcela, a pagar-lhe apenas os dias efetivamente trabalhados.

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

21) CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa;

a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

22) GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal;

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato;

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado;

D) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

23) PREENCHIMENTO DE VAGAS

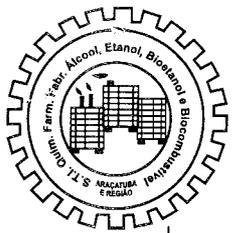
1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

24) TESTE ADMISSIONAL

A) A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a um dia, excetuando-se funções técnicas.

B) Não estão sujeitas à limitação da letra anterior, as realizações de cursos de ingresso; treinamento e qualificação de mão-de-obra; os quais só poderão ser



Filiado a:



FEQUIMFAR



FORÇA SINDICAL



CNTQ



FORÇA QUÍMICA

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

realizados com o acompanhamento técnico especializado no SENAC, SENAI, ou qualquer outra empresa especializada, não devendo ultrapassar cinco dias;

C) Os trabalhadores sujeitos aos cursos citados acima e que ao final dos mesmos não forem contratados pela empresa respectiva, farão jus à remuneração proporcional dos dias/horas despendidos (as), tomando-se por base a remuneração de trabalhador exercente da mesma função na empresa;

D) Não estarão sujeitos aos cursos/testes acima aludidos os trabalhadores que possuírem registros em CTPS que comprovarem o exercício da função;

E) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

F) Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

25) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da C.L.T. será de noventa dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

26) TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade, e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

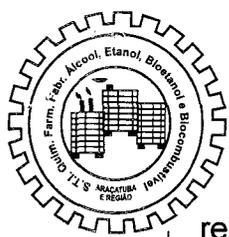
27) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença maternidade para as empregadas que adotar ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, observado os seguintes períodos de afastamentos remunerados:

- No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;
- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;
- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias;
- A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à trabalhadora adotante ou guardiã; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

28) PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário, e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.



Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

29) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 06 (seis) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses;

C) Aos empregados com cinco ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, seja no ato da rescisão por aposentadoria da Previdência Social, ou quando da empresa vier a se desligar, nas situações em que a rescisão contratual for realizada posteriormente ao evento aposentadoria, em qualquer de suas modalidades, será pago um abono especial equivalente ao valor do seu último salário nominal;

D) Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, após ou por ocasião de aposentadoria em qualquer de suas modalidades, inclusive a proporcional, serão devidas ao empregado as verbas rescisórias trabalhistas, de acordo com a lei, sem prejuízo do respectivo aviso prévio.

E) Os empregados, que voluntariamente ingressarem com pedido, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, do benefício de aposentadoria, em qualquer de seus tipos ou espécies, deverão comunicar tal iniciativa ao departamento de pessoal dos respectivos empregadores, mediante apresentação de cópia do correspondente pedido ou requerimento devidamente protocolado.

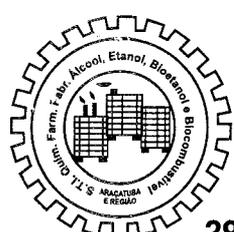
Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

30) GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até noventa dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de trinta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.



Filiado a:





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

31) ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de trinta dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

32) EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos noventa dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

33) EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Filiado a:



FEQUIMFAR



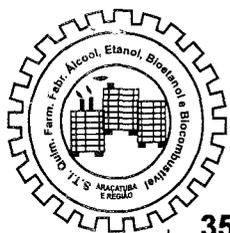
34) MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado, deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

35) EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços, ou quando exigidos pela empresa, esta fornecerá aos empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados, utilizá-los, observados pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR.06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78; Quando a empresa, ou função na atividade produtiva fabril, ou na atividade principal, exigir que os empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente;

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizarem de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergências;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

36) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

37) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de sessenta dias da data do pleito, fixando data, local e horário para a sua realização, que se dará trinta dias antes do término do mandato, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 15º ao 6º dia, antecedentes à data do pleito, mediante protocolo. Dessa convocação será comunicado expressamente por escrito a entidade sindical representativa dos trabalhadores da respectiva categoria no prazo de quarenta e oito horas a contar da data efetiva que abriu o processo eleitoral.

Todo processo eleitoral e respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança em medicina do trabalho da empresa.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

Filiado a:



FEQUIMFAR





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

No prazo de quinze dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, por escrito indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares e/ou suplentes para as CIPAs, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias da Lei Maior).

Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas "AIDS", "Meio-Ambiente" e "Recursos Hídricos".

38) DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato a CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato a CIPA.

39) ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

Para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, aos sábados, domingos e feriados, as empresas se obrigam a manter e proporcionar permanente serviço de primeiros socorros, a nível ambulatorial, assim como em manter e disponibilizar, imediatos meios de transporte, quando necessários à prestação de primeiros socorros em casos que demandem atendimento de profissional médico, propriamente dito.

40) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas que não mantêm convênio com o INAMPS, a este ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei.

41) MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

42) JORNADA DE TRABALHO

A) Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

B) A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas às horas efetivamente trabalhadas.

43) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de sessenta dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6.019 de 31/01/74, não sendo utilizada, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica a gestante;

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

44) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

45) INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado, ação judicial que ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado, a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego, que deixou de receber durante o período de cinco meses após a rescisão contratual, desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

46) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO.

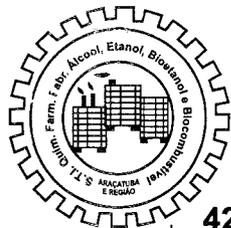
A) As empresas complementarão, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo;

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de quinze



Filiado a:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

dias e menos de um ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho;

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença, a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar o primeiro pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

47) DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

48) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida trimestralmente à análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

49) EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames médicos, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

50) MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 (trinta) Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local, cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

51) CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por este acordo não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

52) CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Alcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

53) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer rescisão contratual;

B) As empresas obrigam-se a manter em prol de seus empregados, plano básico de seguro de vida e acidentários.

C) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. Entretanto, nos casos em que o seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula caberá à respectiva empresa cobrir a diferença.

54) FALTAS E HORAS ABONADAS

O(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

A) até três dias consecutivos, nos casos de falecimento: de cônjuge ou companheiro(a); de ascendente; de descendente; de irmãos ou irmãs;

B) até três dias consecutivos, não incluindo o dia do evento, para o respectivo casamento;

C) até três dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em casos de falecimento de sogro ou sogra;

D) um dia, para internação e, um dia para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;

E) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

F) um dia útil, para alistamento militar;

G) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

H) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

I) por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;

J) até vinte e quatro horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de quatorze anos ao médico, excetuando-se esse limite de idade no caso de filho(a) excepcional;

K) um dia, para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

L) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado, e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até setenta e duas horas;

Filiado a:



**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da
Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

M) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

N) as declarações médicas e odontológicas de órgãos públicos, serão equiparadas a atestados médicos ou odontológicos, e deverão ser aceitas independentemente de quaisquer questionamentos pelos respectivos empregadores, como justificativas disciplinares plenas para o correspondente abono do dia de ausência do empregado ao trabalho, até o limite de seis eventos na vigência do respectivo acordo coletivo de trabalho. Quanto às situações de fato, que por qualquer motivo excederem à limitação retro acordada, serão objeto de apreciação subjetiva de cada caso por parte do respectivo empregador.

55) COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados, e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos;

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

56) CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica, permitirão que os empregados que assim o desejarem possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes;

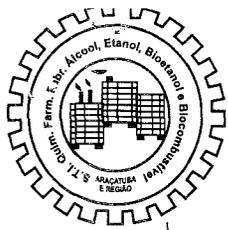
Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio;

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem em manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário;

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa;

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento;

E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.



Filiado a:



57) ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

58) VALE TRANSPORTE

As empresas viabilizarão a entrega dos vales transporte em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

59) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20/02/84.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em casos de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INAMPS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

60) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializadas em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4, aprovada pela Portaria do MTb 3.214/78, e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA e ao sindicato de classe.

61) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

a) Máximo de três dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença;

b) Máximo de oito dias úteis, contados da data da solicitação, de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

1) quinze dias, em se tratando de empregados; e

2) quinze dias, em se tratando de empregados desligados há menos de cinco anos; trinta dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa;

d) A empresa deverá fornecer ao empregado, gratuitamente, no ato da homologação ou do pagamento das verbas rescisórias:

1) Cópia autêntica do Perfil Profissiográfico;

2) DSS 8.030;

Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

3) Laudo Técnico (pertinente à função laboral do empregado demissionário/demitido).

62) AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

As empresas reembolsarão aos empregados, mensalmente, a título de auxílio excepcional, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) 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.

63) AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

64) AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos normalmente despendidos pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) As empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da C.L.T., concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

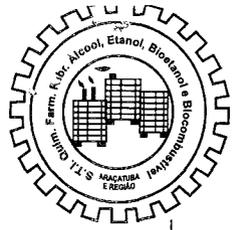
C) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

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 quinze meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze 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;



Filiado a:



FEQUIMFAR



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

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

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

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.

65) CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

66) REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

Fica garantido, aos Dirigentes Sindicais, aos membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

67) DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

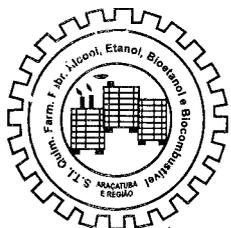
Os dias em que os diretores dos Sindicatos e/ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados das respectivas empresas, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e, comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade Sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da C.L.T., até o limite de 20 ausências remuneradas; Havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas no total, durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

68) CONTRIBUIÇÕES PARA O CUSTEIO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Descontos, do salário nominal já reajustado, de cada empregado, iguais para todos os trabalhadores representados da categoria profissional, a favor Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região, durante a vigência deste acordo, e recolhidos até três dias úteis após os dos respectivos descontos, no percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) em todos os meses deste acordo, exceto no mês de Outubro, cujo percentual será de 3% (três por cento), tendo como limite máximo de desconto o teto correspondente a 08 (oito) pisos salariais da categoria.

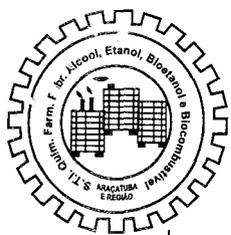
As empresas fornecerão no prazo de cinco dias úteis, contados da data de recolhimento da respectiva contribuição, à entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos respectivos empregados.

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, acarretará multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo vigente, por dia de atraso, revertida em favor da parte prejudicada.



Filiado a:





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

Fica ressalvado ao trabalhador, o direito de oposição ao desconto disposto na presente cláusula. O direito de oposição do trabalhador não sindicalizado deverá obedecer a forma escrita e ser exercido por meio de apresentação de carta ao sindicato, pessoalmente, mediante protocolo, ou por via postal, com aviso de recebimento, observado o prazo de oposição que será de dez dias contados da data de assinatura do presente acordo coletivo.

69) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores – supra timbrado -, dentro do prazo de três dias após o pagamento dos respectivos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido, acrescido de juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, revertida a favor da entidade sindical.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou na agência bancária em que este tenha conta.

As empresas fornecerão no prazo de quinze dias, contados da data de recolhimento, à entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

70) QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e, outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do respectivo interesse, serão, obrigatoriamente, afixados em quadro de avisos situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados entre o sindicato e a administração da empresa.

71) NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

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

72) RELATÓRIO ANUAL

“As empresas deixarão (em suas dependências) à disposição da entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do relatório anual previsto na NR.7, (aprovado pela portaria 3.214), sub-itens 7.4.6.1, 7.7.6.1 e 7.4.6.3, quadro III, que dispõe sobre o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.)”.

73) PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

“As empresas deixarão (em suas dependências) à disposição da entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do respectivo programa de Prevenção de Riscos Ambientais”.

74) ADMITIDOS, DEMITIDOS E DISPENSADOS

Fornecimento à entidade sindical de informações sobre o número de empregados existentes, admitidos, demitidos e dispensados no mês em cada unidade produtiva.

Filiado a:



FEQUIMFAR





Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

75) RECOMENDAÇÕES:

A) MATERIAL ESCOLAR;

“Que seja considerado, como recomendação, que as empresas forneçam, gratuitamente, material escolar aos filhos dos empregados (em idade escolar), mediante comprovante de matrícula”.

B) CESTA BÁSICA;

“Que seja considerado, como recomendação, que as empresas, mensalmente, até o dia 15 (quinze) do mês, concedam, gratuitamente, uma cesta básica de alimentos aos trabalhadores, a qual não se incorporará ao salário para nenhum fim”.

76) MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertida em favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

77) CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de vigência.

78) VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, com início em 01/05/2011, e término em 30/04/2012.

Araçatuba/SP, 03 de Junho de 2011.

Filiado a:

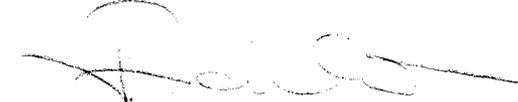


**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas,
Farmacêuticas e da Fabricação de Álcool, Etanol,
Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região.**

José Roberto da Cunha - Diretor Presidente - CPF. 917.119.168-20



Alcoa S/A Açúcar e Álcool
Pp. “Anísio Antônio de Pádua Melo”
CPF. 023.590.678-69

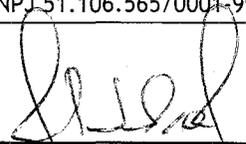


Aralco S/A Indústria e Comércio
Pp. “Anísio Antônio de Pádua Melo”
CPF. 023.590.678-69

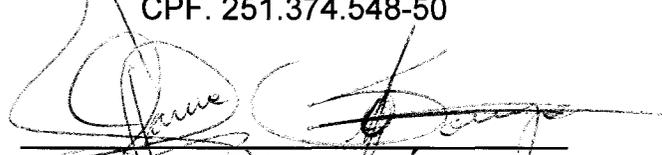
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da
Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

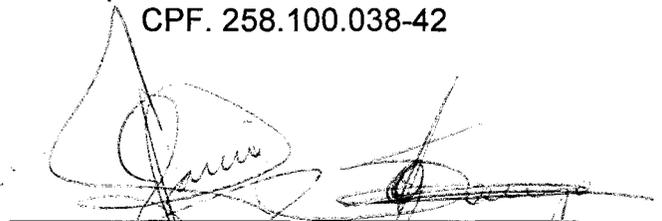

Cafealcool Destilaria de Alcool Ltda
"Júlio César Morando"
CPF. 212.655.006-06

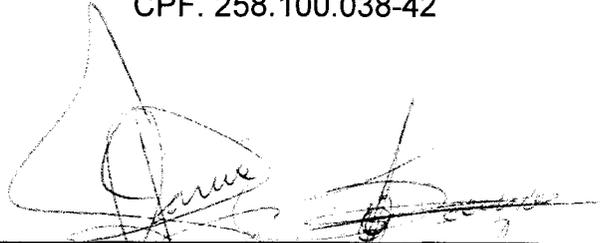

Clealco Açúcar e Alcool S/A
(Unidade Clementina-SP)
"José Antônio Bassetto Júnior"
CPF. 251.374.548-50

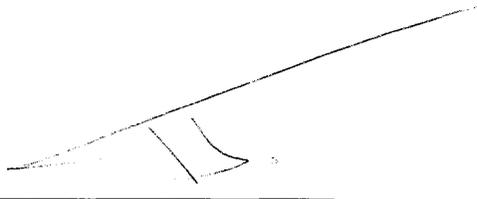

Clealco Açúcar e Alcool S/A
(Unidade Queiroz-SP)
"José Antônio Bassetto Júnior"
CPF. 251.374.548-50


Cosan S/A Açúcar e Alcool
Filial Benálcool -
Pp. "Antônio Aparecido Garcia"
CPF. 015.239.428-19
Pp. "Graziano Luiz de Souza"
CPF. 258.100.038-42

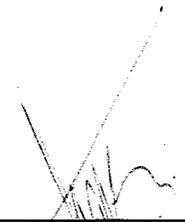

Cosan S/A Açúcar e Alcool
- Filial Destivale -
Pp. "Antônio Aparecido Garcia"
CPF. 015.239.428-19
Pp. "Graziano Luiz de Souza"
CPF. 258.100.038-42

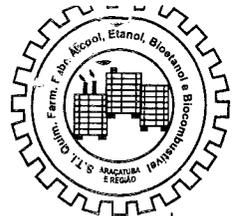

Cosan S/A Açúcar e Alcool
- Filial Mundial -
Pp. "Antônio Aparecido Garcia"
CPF. 015.239.428-19
Pp. "Graziano Luiz de Souza"
CPF. 258.100.038-42


Cosan S/A Açúcar e Alcool
- Filial Univalem
Pp. "Antônio Aparecido Garcia"
CPF. 015.239.428-19
Pp. "Graziano Luiz de Souza"
CPF. 258.100.038-42


Da Mata S/A Açúcar e Alcool
Pp. "Jorge Hatem Osório"
CPF. 007.817.706-53

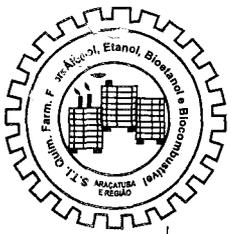

Destilaria Generalco S/A
Pp. "Anísio Antônio de Pádua Melo"
CPF. 023.590.678-69


Diana Destilaria de Alcool Nova
Avanhandava Ltda.
Pp. "Renato Barros de Oliveira"
CPF. 067.413.258-08



Filiado a:





**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da
Fabricação de Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Araçatuba e Região**

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado - D.O.U 25/03/1986
Processo MTB 24 440 030 541/85 - Em 21/03/86 - CNPJ 51.106.565/0001-99

Figueira Indústria e Comércio S/A
Pp. "Anísio Antônio de Pádua Melo"
CPF. 023.590.678-69

Pioneiros Bioenergia S/A
"José Ângelo Stafuzza"
CPF. 803.105.838-53

Unialco S/A Álcool e Açúcar
"Cláudio Luis Nunes"
CPF. 061.617.378-41
Pp. "Rogério Nogueira Alves"
CPF. 092.980.068-02

Vale do Paraná S/A Álcool e Açúcar
Pp. "Cláudio Sueo Okoti"
CPF. 953.468.808-87

Virálcool Açúcar e Álcool Ltda.
Pp. "Gisele de Paula Bazzo Logo"
CPF. 247.157.348-77

Filiado a:



FEQUIMFAR

