



SINDALCO

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

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
- 2015/2016 -**

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034110/2015

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-SP**, com sede na cidade de Araçatuba-SP, na rua Profª Chiquita Fernandes, nº 09, Vila São Paulo, CEP. 16015-470, inscrito no CNPJ-MF sob nº 51.106.565/0001-99, registro sindical CNES 46000.013664/2003-91, neste ato representado por seu diretor-presidente, **Sr. José Roberto da Cunha**, portador do CPF nº 917.119.168-20;

e, de outro lado,

USINA BATATAIS S/A - AÇÚCAR E ÁLCOOL, sediada na Fazenda Rio Dourado s/nº, CEP 16.400-970, zona rural do município de Lins-SP, devidamente inscrita no CNPJ-MF sob nº 54.470.679/0011-83, neste ato representada por seu procurador, **Sr. Baudilio Biagi Neto**, portador do CPF nº 317.201.628-59;

devidamente autorizados na forma de Lei, subscrevem o presente,

filiado a:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,



FEQUIMFAR

na forma e condições a seguir descritas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação de Álcool, Etanol e Bioetanol, com abrangência territorial em Lins/SP.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

As partes estabelecem que o salário normativo (**piso salarial**) da categoria, passa a ser de **R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais)** por mês e **R\$ 5,00 (cinco reais)** por hora, a partir de **01 de maio de 2015**.





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

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

SINDALCO

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Para as demais faixas salariais, a **correção salarial, a partir de 01/05/2015, será de 3,18% (três vírgula dezoito por cento)**, aplicável sobre os salários de maio de 2014, **a partir de 01/08/2015, será de 5 % (cinco por cento)**, aplicável sobre os salários de maio de 2015, deduzindo-se desse percentual, as antecipações concedidas a qualquer título no período compreendido entre maio de 2014 a abril de 2015, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

Para os salários nominais superiores a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor fixo de R\$ 834,00 (oitocentos e trinta e quatro reais), sendo R\$ 318,00 (trezentos e dezoitos reais) aplicável sobre os salários de maio de 2014, e R\$ 516,00 (quinhentos e dezesseis reais) aplicável sobre os salários de agosto de 2015.

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, em função com 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.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos seus empregados, um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

filiado a:



FEQUIMFAR



CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

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

A empresa efetuará entrega dos demonstrativos de pagamento aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, excetuando-se àquelas ocasiões em que o referido recair em sábados ou domingos, quando então o pagamento dos salários será efetuado na sexta-feira imediatamente anterior, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por



SINDALCO

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

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

cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o respectivo salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;

B) Incorrerá também na multa prevista acima 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.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de aprendizagem, um salário não inferior a 50% (cinquenta 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) A empresa não poderá 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento dos salários aos empregados, com a identificação da empresa, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 a **PROMOÇÃO**, excluídas as

filiado a:

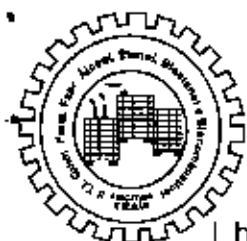


FEQUIMFAR



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 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com



SINDALCO

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

Reconhecida 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

hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos em 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários, representada por percentagens 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

Fica garantido, aos Dirigentes Sindicais, 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.

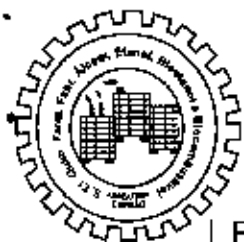
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

filiado a:



FEQUIMFAR





SINDALCO

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

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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira à 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 nesta situação fará jus a:

- 1) Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 100%, 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 quatro 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.

E) Os empregados que tenham direito ao salário "in itinere" nas condições dos enunciados 90, 324 e 325 do TST, farão jus ao recebimento de uma hora extraordinária, no valor do estabelecido, acrescido do percentual de 50% (cinquenta por cento), a título de salário "in itinere" assim pré-fixado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (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 às 05:00 horas do dia seguinte.

filiado a:



FEQUIMFAR



CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

A empresa viabilizará a entrega dos vales transporte em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DO TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO

A) A empresa complementarará 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 a 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



SINDALCO

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

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

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) A empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de quinze dias e menos 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 1º pagamento, a empresa deverá 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 quarenta e cinco dias;

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU
INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA O 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 a 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. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 quatro salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos normalmente despendidos pela empresa, através de convênios creches, 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:

filiado a:



FEQUIMFAR



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 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com



SINDALCO

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

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

- A) A empresa obrigada 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 CLT, concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- B) O valor do reembolso mensal corresponderá as 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 existente na empresa;
- 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 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;
- H) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquela que já adote ou venha 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.

filiado a:



FEQUIMFAR



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará, aos seus 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(a) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado



SINDALCO

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

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

por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 às realizações de cursos de ingresso, treinamento e qualificação de mão-de-obra, os quais só poderão ser 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) A empresa fornecerá, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT, será de sessenta dias.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa compromete-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da mesma assim o permitirem.

filiado a:



FEQUIMFAR



CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, a empresa observará 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO



SINDALCO

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

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

- 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 CLT, 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) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o art. 487, parágrafo 2º da CLT, limitado aviso a 30 dias.
- E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.
- F) 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;
- G) 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
- H) 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 31/01/1974, não sendo utilizado, 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 Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

filial a:



EQUIFAR





SINDALCO

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

- A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registro 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

A empresa que adotar 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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

filiado a:



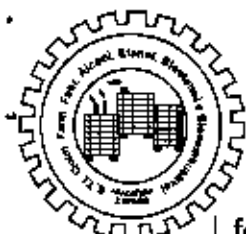
FEQUIMFAR



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 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com



SINDALCO

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

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

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 sessenta 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.

A empresa proporcionará 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADOS 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Os empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de doze meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 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 cinco anos de serviço na mesma empresa, e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até vinte 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 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 obtenção da aposentadoria, em qualquer de suas modalidades, inclusive a proporcional, serão devidas ao

filiação a:



FEQUIMFAR





SINDALCO

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

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

empregado, as verbas rescisórias trabalhistas, de acordo com a lei, sem prejuízo do respectivo aviso prévio.

E) Os empregados que estiverem sujeitos à comprovação, referidas nas alíneas "A" e "B", desta cláusula, deverão, no prazo de dez dias, contados da ciência do respectivo aviso de dispensa, apresentar documento idôneo, de comprovação de tempo de serviço, emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

F) 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 do empregador, mediante apresentação de cópia do correspondente pedido ou requerimento devidamente protocolado.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião dos processos 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) A empresa que mantém convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá 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 pela empresa, 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, a empresa que proporcionar assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se compromete em manter o benefício pelo

filiação a:



FEQUIMFAR



Sede Social: Rua Prof 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 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com



SINDALCO

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

Raonhecido 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

prazo máximo de até trinta 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 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 da empresa que possuir assistência médica, ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa, as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

A empresa que oferecer 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.

A empresa fornecerá, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá 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 benefícios por auxílio-doença;
- b) máximo de oito dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos 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 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 Previdenciário;
- 2) Laudo Técnico (pertinente à função laboral do empregado demissionário/demitido).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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,

filiação a:



FEQUIMFAR



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 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com

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

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



SINDALCO

notificada a empresa, por escrito, dentro de 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 quarenta e oito horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

A) A empresa poderá 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 à sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

filiação a:



FEQUIMFAR



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 as horas efetivamente trabalhadas.

§ Único - Para cumprir o determinado no artigo 7º, da Constituição Federal, durante os períodos de safra, quando as empresas se utilizarem do regime de trabalho em turnos de revezamento, pagarão aos empregados, assim envolvidos e somente nesses períodos, um adicional de 22,22% (vinte e dois vírgula vinte e dois por cento) a ser aplicado sobre a jornada de 180 (cento e oitenta horas), então utilizada nesses períodos de safra, adicional esse a ser como ATS (Adicional de Turno de Safra).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

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

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



SINDALCO

- a) Até três dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmã ou irmão;
- b) Até três dias consecutivos, não incluindo o dia do evento, para casamento;
- c) Até três dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) Um dia para internação e, um dia para alta médica de filho (a), dependente economicamente do empregado(a), cônjuge ou companheiro(a), 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) Caso a empresa não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (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 o filho(a) menor de quatorze anos ao médico, excetuando-se este 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;
- 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.

filiação a:



FEQUIMFAR



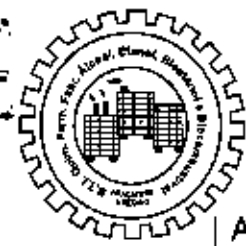
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

A empresa que possuir serviços de assistência médica e odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), ou não, reconhecerá 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.

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

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



SINDALCO

A empresa que não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio, 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIA

Os dias em que os diretores do Sindicato e/ou Federação, limitado ao número máximo de três por empresa, permanecerem afastados da empresa, 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 CLT, até o limite de vinte ausências remuneradas; Havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para trinta ausências remuneradas no total, durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

- A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;
- 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 este 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 01 (um) salário nominal;
- E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) 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, a empresa poderá, comunicando os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de quinze dias, desde que as referidas férias atinjam ao menos uma seção 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.

filial a:



FEQUIMFAR

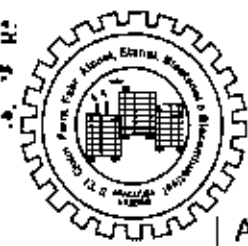


CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA A EMPREGADA ADOTANTE

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

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



SINDALCO

A empresa concederá licença maternidade para as empregadas que adotar ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, observado os seguintes períodos de afastamentos remunerados:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) A empresa adotará 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 despendidas 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 à CIPA.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

filiado a:



FEQUIMFAR



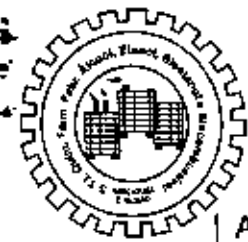
Sede Social: Rua Prof Chiquita Fernandes, n° 09 - Vila São Paulo - Araçatuba/SP - CEP 16015-470

Fones: (18) 3622-2251 - Fax: (18) 3808-8302 - e-mail: sindalco.ata@terra.com.br - site: www.sindalco-ata.org.br

Sub-Sede: Rua Dom Pedro II, n° 675 - Centro - Lins/SP - CEP 16.400-047 - Fone: (14) 3532-3124 - e-mail: sindalco.lins@hotmail.com

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

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



SINDALCO

- A) Quando indispensável à prestação de serviços, ou quando exigido 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 seus 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 emergenciais;
- D) 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTE 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 décimo quinto ao sexto 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 à contar da data efetiva que abriu o processo eleitoral.

Todo processo eleitoral a 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.

filiação a:



FEQUIMFAR



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

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



SINDALCO

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).

RECOMENDAÇÃO – SIPAT

1) DIA DO MEIO AMBIENTE

Recomenda-se às empresas, que na medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, um dia voltado para atividade relativas à preservação do meio ambiente.

2) AIDS

Recomenda-se que na SIPAT, seja incluído o tema AIDS.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa não utilizará os técnicos especializados 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 horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA e ao sindicato de classe.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 a prestação de primeiros socorros em casos que demandem atendimento de profissional médico, propriamente dito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

A empresa fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

filiação a:



FEQUIMFAR



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

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



SINDALCO

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

Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicação de Acidente do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO 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-SP, durante a vigência deste acordo, e recolhidos até três dias úteis após os dos respectivos descontos, no percentual de 5% (cinco por cento) no mês de Maio/14. No mês de Novembro/14, referido desconto será de 5% (cinco por cento), tendo, em ambos os casos, como limite máximo de desconto o teto correspondente a oito pisos salariais da categoria.

A empresa fornecerá, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS

filiação a:



FEQUIMFAR



Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores – supra timbrado - dentro do prazo de três dias após o pagamento dos 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 na sede da entidade sindical ou na agência bancária que esta indicar.

A empresa fornecerá, no prazo de quinze dias contados da data do recolhimento, à respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores dessa contribuição.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar, através de aquisição por critérios próprios, buscando preços que atendam os interesses de seus trabalhadores.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em quatro parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

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

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



SINDALCO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO COM FARMÁCIA E ÓTICAS

A empresa procurará 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.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - MULTA

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

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

filial a:



FEQUIMFAR



Araçatuba-SP, 08 de Junho de 2015.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS,
FARMACÊUTICAS E DA FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL, ETANOL,
BIOETANOL E BIOCMBUSTÍVEL DE ARAÇATUBA E REGIÃO-SP.

José Roberto da Cunha - Diretor Presidente
CPF nº 917.119.168-20

Baudilio Biagi Neto

USINA BATATAIS S/A - AÇUCAR E ÁLCOOL

Pp. Baudilio Biagi Neto
CPF nº 317.201.628-59

