

O presente título foi prenotado sob nº

21.455 do Protocolo TD

Guaíra, 02 / 09 / 2015





## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

VIGÊNCIA 1º/05/2015 à 30/04/2016

**ACÚCAR E ÁLCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA.**, empresa estabelecida em Guaíra - SP., à rodovia SP. 425 Km. 15, inscrita no CNPJ. 51.990.778/0001-26 sob o n.º e Inscrição Estadual n.º 322.009.110.112, neste ato representado pelo Senhor José Antônio Pimenta, brasileiro, casado, Gerente de Administração de Pessoal, portador da cédula de identidade RG. 14.530.709-8 e CPF 031.677.798-61; de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO**, com sede na Avenida 15, 290, CEP 14.790-000, na Cidade de Guaíra, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ sob o n.º 60.256.104/0001-93, neste ato por seu Presidente, Senhor Célio Pimenta, brasileiro, separado judicialmente, portador da cédula de identidade RG. 15.868.230 e CPF 043.659.748/90 e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO**, representado neste ato por seu Presidente, Sr. Alfeu Ribeiro Guimarães, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG. 4.929.650-4 e CPF 641.963.138-68, por este **Instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho**, ajustam as seguintes cláusulas.

### **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 empresa acordante, abrangerá a categoria dos TRABALHADORES NA INDUSTRIA FABRICAÇÃO DO ETANOL, FABRICAÇÃO DO AÇÚCAR BRUTO E GERAÇÃO DE ENERGIA ELETRICA E SUBPRODUTOS sendo que o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO**, representará mais especificamente os empregados que trabalham no processo de fabricação de etanol, açúcar e energia elétrica, nos setores ou atividades realizadas dentro do parque industrial tais como: balança de recepção de cana, laboratórios, moendas, fabrica de açúcar, fabrica de etanol, caldeiras, armazéns de açúcar e armazenamento de etanol, tratamento de água, oficina elétrica industrial, oficina de instrumentação, oficina de manutenção mecânica industrial, oficina de caldeiraria industrial, setores de processos industriais, posto de abastecimento e as áreas de apoio administrativo tais como: almoxarifado, recursos humanos, compras, financeiro, controladoria, informática, controles gerenciais, zeladoria patrimonial, segurança e medicina do trabalho, faturamento e expedição, refeitório e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO** representará os TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, mais especificamente, os



SERVICO DE  
TITULOS E  
DOCUMENTOS  
QUALIFICACAO  
FLS. 2/1

empregados que trabalham nas funções de motoristas, tratoristas e operadores de máquinas que trabalham nos processos de fabricação do etanol, açúcar e geração de energia nas atividades ou setores: balança de recepção de cana, laboratórios, moendas, fabrica de açúcar, fabrica de etanol, caldeiras, armazéns de açúcar e armazenamento de etanol, tratamento de água, oficina elétrica industrial, oficina de instrumentação, oficina de manutenção mecânica industrial, oficina de caldeiraria industrial, setores de processos industriais entre outros setores do parque industrial.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial da categoria a partir de 1º/05/2015, passa a ser de R\$ 1.089,51 por mês, R\$ 34,92 por dia e R\$ 4,76 por hora.

O piso salarial da categoria a partir de 1º/11/2015, passa a ser de R\$ 1.134,97 por mês, R\$ 37,83 por dia e R\$ 5,16 por hora.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente acordo.

**CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados conforme segue:

- 1. Para salários até R\$ 5.000,00 vigentes em 30 de Abril de 2015;
  - a. 1ª parcela: 4 % sobre o salário de Abril de 2015, a partir de 1º de Maio de 2015, e;
  - b. 2ª parcela: 8,34% **também** sobre o salário de Abril de 2015, a partir de 1º de Novembro de 2015, **ou seja não haverá sobreposição de reajustes.**

Exemplo: 1ª Parcela: Salário de R\$ 1.000,00 em Abril/15 x 4% = R\$ 1.040,00 a partir de Maio  
2ª Parcela: Salário de R\$ 1.000,00 em Abril/15 x 8,34% = R\$ 1.083,40 a partir de Novembro/15.

- 2. Para salários acima de R\$ 5.000,00 vigentes em 30 de Abril de 2015;
  - a. Valor fixo de R\$ 200,00 a partir de 1º de Maio de 2015.
  - b. Valor fixo de R\$ 217,00 a partir de 1º de Novembro de 2015.

PARAGRAFO ÚNICO - A diferença salarial da folha do mês de 05/2015 será quitado pelo empregador na folha do mês 06/2015.

**CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após 1º/05/2015, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário da cláusula primeira, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O pagamento de salário, férias, 13º salário, participação de metas e resultados, ou qualquer crédito que o empregado tenha perante a empregadora, será depositado em conta bancária aberta pelo empregado, que mediante autorização específica do empregado fornecerá o local desejado.

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

Efetuada o depósito pela empregadora, o empregado dará quitação do valor recebido, cujo demonstrativo salarial será entregue até a data do depósito.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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, desde que, o empregado admitido tenha as mesmas qualificações profissionais do dispensado.

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

Em toda substituição, com prazo igual ao superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

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

#### **CLÁUSULA NONA - DATA DE PAGAMENTO**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Incorrerá também na multa prevista acima se a empregadora não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pela empregadora.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizes, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Não será considerado aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI ou outro órgão autorizado, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido da empregadora e por esta ministrado aos seus empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empregadora não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático empregadora, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empregadora.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REAJUST. SALARIAIS (DIRIGENTES SINDIC. CIPEIROS E EMP. COM REDUÇÃO LABORAL)**

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membro da CIPA representantes dos empregadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da empregadora.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empregadora, 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.

Em virtude do curto prazo para recolhimento dos encargos sociais o fechamento dos apontamentos dos empregados para fins de pagamento será da seguinte forma:

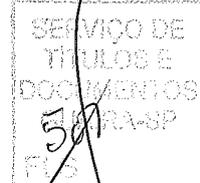
- a) As horas normais trabalhadas, no período de 01 a 25 são efetivamente aquelas apontadas no mês sendo que as horas do período de 26 a 30 ou 31 de cada mês são pagas mediante a projeção com base no horário de trabalho previsto. Caso haja qualquer divergência será ajustado no mês seguinte.
- b) As horas extras e demais adicionais pagas no mês são aquelas apuradas no período do dia 26 do mês anterior até o dia 25 do mês corrente.

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 relativa a cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empregadora poderá 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.

Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada a que título for e o motivo do desconto.



#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO "IN ITINERE"**

Nos termos do artigo 58 § 2º da C.L.T. o tempo despendido pelos empregados até o local de trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte não será computado na jornada de trabalho, em virtude de ser de fácil acesso e, servido de transporte público com horários compatíveis com início e término de jornada dos empregados, portanto, não serão devidas a título de horas "in itinere" e por tratar-se de local não enquadrado na exceção do artigo 58 § 2º da C.L.T.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A empregadora por mera liberalidade e comodidade dos empregados fornecerá transporte de forma gratuita, não computando para qualquer efeito o tempo gasto na jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à remuneração das horas normais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas trabalhadas em domingos, feriados e dias já compensados, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração do repouso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As horas extras habituais serão integradas no valor da remuneração, para efeito de pagamento das férias, 13º salário, repousos remunerados, aviso - prévio e depósito do FGTS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente há quatro horas extraordinário, bem como o intervalo legal de 11(onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo ponto eletrônico das horas normais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados que receberem o adicional, terão os percentuais calculados sobre o piso salarial constante na Cláusula 3ª do presente acordo.

Several handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

SERVIÇO DE  
TÍTULOS E  
DOCUMENTOS  
CURA-SP  
60

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS**

A empregadora nos termos da lei do PAT fornecerá alimentação aos seus trabalhadores, podendo descontar até 20% do custo da refeição.

Caso a empregadora ofereça transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MATERIAL ESCOLAR**

A empregadora poderá promover, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar pelo sistema FENEME ou através de sistema equivalente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis já praticadas pela empregadora.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A empregadora reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas 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 empregadora e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Se a empregadora mantiver 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 empregadora, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado que ingressar nos planos contratados pela empregadora, que se afastar ou se encontrar afastado por qualquer motivo, para sua permanência no plano, deverá arcar com a sua participação nos custos, reembolsando a empresa mensalmente. Caso o empregado não o faça perderá o direito de manutenção no plano. Será concedida uma tolerância de 3 (Três) meses par fins de reembolso por parte do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio - doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, a empregadora se compromete a 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 empregado, em ambos os casos o empregado deve cumprir o descrito no parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empregadora fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados da empregadora que possuam assistências médicas ou hospitalares, próprias ou contratadas, poderão encaminhar ao setor competente da empregadora as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS**

A empregadora 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEM. DO AUXÍLIO DOENÇA, ACID. DE TRAB, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALARIO**

A empregadora complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos vigentes e atualizados dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empregadora pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição providenciária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empregadora complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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 até o segundo pagamento, a empregadora deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário 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, se a empregadora manter convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO**

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empregadora 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 à rescisão contratual;

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso a empregadora mantenha plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. Se no seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, a empregadora garantirá uma parcela de Auxílio Financeiro Imediato de R\$ 3.000,00, mais o Auxílio Cesta Básica de R\$ 1.200,00 e mais um Auxílio Funeral de R\$ 5.000,00 que será pago pela seguradora ao dependente legal do empregado morto, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em única vez pela mesma Companhia Seguradora a título de auxílio - funeral, contra apresentação do atestado do óbito.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empregadora, 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 deverá ser adotada pela empregadora, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empregadora é 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existente na empregadora;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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;

**PARÁGRAFO QUINTO** - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 16 (dezesseis) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de dezoito meses é válido apenas para a opção de reembolso;

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

**PARÁGRAFO OITAVO** - A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída à guarda legal e exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso se a empregadora já manter ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como se já adotar ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES E PROCESSOS SELETIVOS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos casos de abertura de processos seletivos, a empregadora 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 VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 60 (sessenta) dias.



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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA**

- 1 - Inicialmente, demitindo só os empregados que, consultados previamente, preferiram a dispensa;
- 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;
- 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, a empregadora dará preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 empregados, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 empregado, ressalvados os casos em que a empregadora comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou não comparecimento do empregado.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO**

Na hipótese de a empregadora alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgada a ação judicial, e 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 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados terão direito ao tempo de "aviso prévio" na hipótese de dispensa sem justa causa ou obrigação de cumprimento do período de "aviso prévio" na hipótese de pedido de demissão, de acordo com o tempo de serviço na mesma empresa, sendo que o tempo de aviso

prévio previsto nesta cláusula será acrescido de 03 (três) dias em ambas as hipóteses antes a cada período de 12 (doze) meses completos, a contar da data de admissão ficando ainda claro que os acréscimos previstos terão período máximo mais 60 (sessenta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito a empregadora, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado o direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na empregadora, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empregadora dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No setor produtivo, somente será utilizado mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de empregados de caráter regular e permanentes ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6019 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ao empregado temporário aplica-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

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

SERVIÇO DE  
TÍTULOS E  
DOCUMENTOS  
GUAJUBIM

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes prática - operacional, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, executando-se funções técnicas.

A empregadora fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empregadora não exigirá 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 empregadora informará os cursos concluídos pelo empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 empregadora.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

A empregadora fornecerá ao empregado, mediante recibo, crachá de para identificação perante a empregadora.

A posse e utilização do crachá é obrigatória, pessoal e intransferível a qualquer pessoa, devendo o empregado utilizar para acesso a meios de transporte, refeição, anotação de horário de trabalho, e sempre que for exigido pela empregadora, e sua falta passível de aplicação das penalidades previstas em leis.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

Caso a empregadora adote processos 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 adquirem melhor qualificação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTES**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 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 empregados ou respectiva Federação para os empregados inorganizados, sob pena de nulidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar a empregadora do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 30 (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 público federais, estaduais ou municipais de saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empregadora 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 QUARTA - 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 90 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 empregados, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que esteve.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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 08 (oito) anos de serviços na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na empregadora 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 empregadora 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à empregadora, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Esta cláusula não se aplica se a empregadora possuir planos mais favoráveis.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (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 partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos empregados, sob pena de nulidade.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empregadora 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 OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empregadora deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

- b) Máximo de 08 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 empregadora observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:
- 15 dias, em se tratando de empregados; e
  - 15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 30 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empregadora.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE TRABALHO**

Para apuração do salário-hora. Fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

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

Poderá ser adotado os seguintes horários:

- 07:00 às 15:20 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- 07:00 às 16:00 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- 16:00 às 00:15 horas com 1 hora de intervalo para refeição.
- 00:15 às 07:00 horas.
- 07:00 às 17:00 horas de segunda-feira a quinta-feira e 07:00 às 16:00 horas na sexta-feira.

Os horários de trabalho são em regime de turno fixo, não configurando turno de revezamento.

No regime de 6 x 1 o empregado poderá trabalhar nos 04 (quatro) primeiros dias no mesmo horário, sendo o 05 (quinto) e 06 (sexto) dia diferenciados.

Em qualquer hipótese não estará configurado turno de revezamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

A empregadora 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empregadora 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Nos termos do artigo 59, § 2º E 3º da CLT fica estabelecido que horas extras realizadas serão passíveis da aplicação do Banco de Horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Banco de Horas será de 01(um) ano, no mesmo período de vigência deste acordo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nos casos dos empregados admitidos e desligados durante a vigência do acordo, o Banco de Horas será apurado proporcional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para fins de compensação, uma vez que será objeto de gozo de folga e não pagamento, a não ser nas exceções adiante previstas, será considerado apenas horas efetivamente trabalhadas, SEM QUALQUER ACRÉSCIMO, compensando em iguais montantes, ou seja, para cada 01 (uma) hora trabalhada, 01 (uma) hora de descanso.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Será objeto do Banco de Horas todas as horas trabalhadas em regime de prorrogação ou antecipação de jornada, exceto as horas realizadas em dias de domingos, feriados e dias já compensados, que serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), e pagas dentro do próprio mês, as demais devidamente contratados, serão computadas no Banco de Horas a crédito do EMPREGADO.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Todas as horas de ausências que, comunicadas previamente pelo EMPREGADO, for aceito pelo EMPREGADOR, e as horas de ausências que a critério do EMPREGADOR forem liberadas, serão computadas a Débito do EMPREGADO.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As horas trabalhadas e não compensadas no período de vigência do presente acordo, serão pagas como horas extras, nos mesmos percentuais que foram originadas, calculadas sobre o salário nominal do empregado, exceto no disposto do parágrafo 11º seguinte desta cláusula. Idêntico procedimento será adotado em caso de desligamento do empregado.

**PARÁGRAFO SETIMO** - Caso o EMPREGADO encontrar-se devedor no Banco de Horas ao término da vigência do presente acordo, ou havendo rescisão contratual, é vedado ao empregador descontá-las do empregado.

**PARÁGRAFO OITAVO** - De comum acordo, o saldo remanescente final do período de vigência deste acordo quer seja CREDOR ou DEVEDOR, poderá ser transferido para o período subsequente, em acordo firmado entre o SINDICATO E O EMPREGADOR, por ocasião do término do decurso do período de vigência do presente acordo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O 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 5 ou 6 dias respectivamente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR'S)**

Para os empregados que recebem 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, todos pagos na rubrica Descanso Semanal Remunerado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA**

O controle de jornada será efetuado por biometria exceto para os empregados que não tenham esta condição que neste caso poderá ser pelo crachá de identificação, devendo o empregado utilizar na marcação do ponto eletrônico, início da jornada e término da jornada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nos termos do art. 74 § 2º da CLT c/c a portaria 3626/91, artigo 13 do Ministério do Trabalho, fica dispensado o empregado de marcar o intervalo para repouso e refeição, havendo a pré-assinalação do período de repouso por parte da empregadora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As marcações devem ser efetuadas pelo próprio empregado, vedado qualquer marcação por terceiros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregado que deixar de marcar sua jornada de trabalho, deverá justificar a empregadora no prazo de 03 (três) dias após, sob pena de ser considerado falta, inclusive passível das penalidades permitidas em lei.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O espelho de cartão de ponto será fornecido ao empregado para conferência, que deverá conferir a jornada anotada, assinar e devolver a empregadora. Na devolução do espelho de cartão de ponto, o empregado comunicará eventual divergência nos horários marcados, para as devidas correções, sob pena de serem considerados corretos os horários ali marcados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

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

- a) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
- b) Até 03 (três) dias consecutivo, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) Até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) Até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de filhos, dependentes economicamente do empregado, esposa ou companheiras, 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 empregadora;
- 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 empregadora não possua posto bancário nas suas dependências, abonará 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 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade em caso de filho excepcional;
- k) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- l) A empregadora se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriado 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 72 (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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE TRABALHO**

Empregadora e empregado poderão celebrar contrato de trabalho nas seguintes escalas:

ESCALA DE 5 X 1, ou seja, o empregado trabalhará cinco dias e terá o descanso no sexto dia.

ESCALA DE 6 X 1, ou seja, o empregado trabalhará cinco dias e terá o descanso no sexto dia, que poderá ser na sexta-feira, sábado ou domingo.

Durante a vigência do presente acordo, outras escalas poderão ser firmadas com o empregado.



#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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;

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 parágrafo segundo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a empregadora poderá, após comunicar o Sindicato dos Empregados, conceder férias coletivas, inclusive com pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

Three distinct handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias, desde que não coincidam com DSR (Descanso Semanal Remunerado).

**PARÁGRAFO OITAVO** - Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empregadora, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicionais noturnos, horas extras habituais calculados 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 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empregadora concederá licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AGUA POTAVEL**

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, as análises bacteriológicas, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empregadora.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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 - EPI, UNIFORME E ABSORVENTE HIGIÊNICOS**

Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empregadora, esta fornecerá aos seus 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-lo, observados, pela empregadora e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria - Mtb-3.214/78;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 de 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 (NR26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empregadora 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 pela empregadora;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado a CIPA, para as providências necessárias;

Quando a empregadora 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 empregadora deverá fornecê-los gratuitamente;

Caso a empregadora se utilize mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermeiras ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empregadora adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 em Medicina do Trabalho da empregadora imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empregadora, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-

se todos os empregados candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na célula eleitoral constará o nome, e o setor do empregado inscrito bem como o seu apelido, desde que identificado pelo próprio empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No prazo de 15 dias após a realização das eleições será o Sindicato dos Empregados comunicado do resultado, indicando-se os efetivos e os suplentes.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 empregadora, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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 para as CIPAs e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

#### **RECOMENDAÇÕES - SIPAT**

##### **1) DIA DO MEIO AMBIENTE**

Recomenda-se à empregadora, que na medida das suas possibilidades, procure promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

##### **2) AIDS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empregadora reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84 com a seguinte ordem preferência:

- a) Médico da empresa ou de convênio mantido pela empresa;
- b) Médico do SUS;
- c) Médico do serviço de saúde federal, estadual ou municipal;
- d) Médico do sindicato do empregado;
- e) Médico da escolha do empregado quando não houver outro médico nas condições antes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso a empregadora possua serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade 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 caso de emergência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para validade dos atestados médicos ou odontológicos o documento deverá conter o período de afastamento do empregado, o diagnóstico e o CID, assinatura do médico ou dentista, com carimbo de identificação do nome do profissional e sua inscrição no conselho de classe.

O atestado médico deve ser entregue em até 2 dias após o ocorrido sob pena de não ser aceito pelo empregador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empregadora 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 o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

A empregadora deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empregadora se obriga a manter serviços de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em período de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o empregado, 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.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Se a empregadora não mantém convênio com o INSS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

SERVICIO DE  
TITULOS E  
DOCUMENTOS  
FLORIANOPOLIS - SC

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Deverá a empregadora, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica ressalvado condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados aos números máximo de 3 (três) por empregadora, permanecerem afastados da empregadora, 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 20 ausências remuneradas, havendo comutatividade 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.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A empregadora se compromete a efetuar o recolhimento das contribuições (10) dez dias após o desconto em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

Caso a empregadora deixe de recolher aos Sindicatos dos Empregados, dentro do prazo de 3 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 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Empregados ou na agência bancária em que estes tenham conta.

A empregadora fornecerá, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos empregados, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA.**

A contribuição confederativa será descontada mensalmente.

SERVICIO  
TITULO  
DOCUMENTO  
GUARDA  
FL. 240

A contribuição assistencial será descontada do salário nominal já reajustado, de cada empregado a favor da respectiva entidade sindical dos empregados, a serem efetuados 5% em Junho de 2015 e 5% em Novembro de 2015, com um teto máximo de R\$ 171,24 (cento e setenta e um reais e vinte e quatro centavos), por empregado, em cada recolhimento, que deverá ocorrer nos dias 30 de Junho de 2015 e 20 de Novembro de 2015.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SETIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empregadora recolherá ao Sindicato e à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, a título de taxa negocial, a importância de R\$ 81,52 (oitenta e um reais e cinquenta e dois centavos), por empregado do seu quadro, sendo que R\$ 61,14 (sessenta e um reais e quatorze centavos) será destinado ao Sindicato e R\$ 20,37 (vinte reais e trinta e sete centavos) à Federação, sendo que os valores deverão ser pagos 50% no dia 30 de Junho de 2015 e 50% no dia 20 de Novembro de 2015.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO**

Fica estabelecida que as partes signatárias prorrogarão totalmente os dispositivos das cláusulas do presente acordo coletivo de trabalho até a assinatura do próximo.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NOVA - 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 OCTAGÉSIMA - 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 àquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO**

Este acordo é celebrado em caráter irrevogável e irretratável, não comportando as partes a faculdade do direito de arrependimento.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE ENQUADRAMENTO SINDICAL**

Considerando a inexistência de Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, as partes determinam, sob pena de nulidade do ato, que qualquer alteração no enquadramento sindical dos empregados abrangidos por este instrumento deverá ser precedida da negociação coletiva entre a empregadora e a respectiva entidade sindical signatária do presente acordo.

SERVIÇO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS GUAÍRA-SP

E por estarem de acordo, firmam o presente ACORDO , em duas vias comprometendo-se as partes a efetuarem o registro no cartório de registro de títulos e documentos, a fim de que produza o efeito jurídico.

Guairá-SP., 30 de Junho de 2015.

**ACUCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONCA LTDA**  
JOSE ANTONIO PIMENTA – CPF 031.677.798/61



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO**

CELIO PIMENTA – CPF 043.659.748/90



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO**

ALFEU RIBEIRO GUIMARÃES, CPF 641.963.138-68



Protocolado sob. n.º 21.455  
Registrado no livro B-26  
**TÍTULOS E DOCUMENTOS**  
As fls. 191 número 17.581  
Guairá, 03 / 09 / 2015  
o Oficial [Signature]

TESTEMUNHAS:

Welder Lucio Delfino da Silva – CPF 288.688.218-69

Anderson Cleiton Ferraz – CPF 109.015.528-01

SERVIÇO DE REGISTRO DE IMÓVEIS E ANEXOS  
DE GUAÍRA - EST. DE SÃO PAULO  
Det. Amado Dagoberto Ricardo de Sousa  
Oficial  
Det. Arnaldo Ricardo de Sousa Neto  
Oficial Substituto  
Gilson Avila de Oliveira  
Erivaldo Mariano de Souza  
José Antonio de Oliveira  
Escritores Habilitados  
Wellington Cesar da Silva  
Jelison Ribeiro da Silva  
Reinaldo Souza Ferreira  
Auxiliares  
Av: 16 Nº 394 - C.P 20 - CEP: 14790-000  
TEL: (17) 2331-2461 / 3331-4332

Cartório do Trabalho Rodoviários

131,25
37,43
19,21
7,01
8,97
3,86
6,38
214,11

03/09/15

*clc*  
*17/08*  
*Cartório*

TABELIÃO DE NOTAS E DE PROTESTO DE LETRAS E TÍTULOS DE GUAIRA-SP  
RUA 10 Nº 740 - FONE (17) 3332-1423  
BEL. LUIS CLAUDIO REIS DE OLIVEIRA - TABELIÃO  
www.cartorioreis.com

Reconheço por semelhança a(s) firma(s) de,  
[ENxGARZO]-JOSE ANTONIO PIMENTA, [ENxG9ZT0]-CELIO PIMENTA,  
do que dou fé. Em test. da verdade. Guaira, 17 de Agosto de  
2015.  
R\$ 14,76 - Selo: AA076769  
Escrevente: RAQUEL ALVES DA SILVA

QUALQUER EMENDA OU RASURA SERÁ CONSIDERADO COMO INDÍCIO DE ADUL.  
Escritura Aut. 0345A076769  
TABELIONATO DE NOTAS E TÍTULOS - GUAIRA

COLEÇÃO NOTARIAL  
DE BRASILEIROS  
125682  
FIRMA  
VALOR ECONÔMICO  
0345A076769

*clc*  
*17/08*  
*Cartório*

TABELIÃO DE NOTAS E DE PROTESTO DE LETRAS E TÍTULOS DE GUAIRA-SP  
RUA 10 Nº 740 - FONE (17) 3332-1423  
BEL. LUIS CLAUDIO REIS DE OLIVEIRA - TABELIÃO  
www.cartorioreis.com

Reconheço por semelhança a(s) firma(s) de,  
[ENxG8ne0]-ALFEU RIBEIRO GUIMARAES,  
do que dou fé. Em test. da verdade. Guaira, 17 de Agosto de  
2015.  
R\$ 7,38 - Selo: AA085822  
Escrevente: RAQUEL ALVES DA SILVA

QUALQUER EMENDA OU RASURA SERÁ CONSIDERADO COMO INDÍCIO DE ADUL.  
Escritura Aut. 0345A085822  
TABELIONATO DE NOTAS E TÍTULOS - GUAIRA (SP)

COLEÇÃO NOTARIAL  
DE BRASILEIROS  
125682  
FIRMA  
VALOR ECONÔMICO  
0345A085822



**OFICIAL DE REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS E CIVIL DE  
PESSOA JURÍDICA DA COMARCA DE GUAÍRA - SP**

Avenida 15, nº 394 - Centro - CEP 14790-000 - TEL.: (17) 3331-2461 FAX: (17) 3331-4332

Amado Dagoberto Ricardo Souza  
Oficial

CNPJ: 50.727.783/0001-88  
Arnaldo Ricardo de Souza Neto  
Oficial Substituto

**PROTOCOLO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS Nº:021455**

**Apresentante:** AÇUCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA  
**Partes.....:** AÇUCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA, CNPJ: 51.990.778/0001-26  
 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND. FABRICAÇÃO ALCOOL E SINDICATO TRAB.  
**Título.....:** ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

CERTIFICA que o presente título foi protocolado sob o número acima, em 02/09/2015, tendo sido praticado os seguintes atos:

Reg. No 17581, Prot.OficialA-5, LV.B-26, FLS191	03/09/2015	R\$ 131,25	ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....

**CUSTAS E EMOLUMENTOS**

Emolumentos	R\$	131,25
Ao Estado	R\$	37,43
Ao IPESP	R\$	19,21
Ao Registro Civil	R\$	7,01
Tribunal de Justiça	R\$	8,97
Ao Município	R\$	3,86
Ao Ministério Público	R\$	6,38
<b>TOTAL</b>	<b>R\$</b>	<b>214,11</b>
<b>Valor Depositado.....</b>	<b>R\$</b>	<b>214,11</b>

**ORIGEM DOS DEPÓSITOS**

-Depósito prévio em DINHEIRO

RECEBI A IMPORTÂNCIA TOTAL ACIMA ESPECIFICADA, DEVENDO ESTE DOCUMENTO FAZER PARTE INTEGRANTE DO TÍTULO.

GUAÍRA-SP, 03 de setembro de 2015

  
 ERIVALDO MARIANO DE SOUZA - ESCRIVENTE

	<b>PELO INTERESSADO</b>
	Recebi uma via da presente com o título devidamente formalizado.
	Data: _____ / _____ / _____
	Ass.: _____
	Nome: _____
End.: _____	