

ALGUMAS DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DO
SETOR DO ÁLCOOL/ETANOL
VIGÊNCIA DE 01/05/2016 A 30/04/2017

PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 01.05.2016 passará a ser de

R\$ 1.323,28 por mês: GUARANI (TANABI);

R\$ 1.324,98 por mês: GRUPO COLOMBO (ARIRANHA, PALESTINA E SANTA ALBERTINA);

R\$ 1.325,00 por mês: GRUPO COFCO (MERIDIANO E SEBASTIANÓPOLIS DO SUL);

GRUPO RUETTE (PARAÍSO E UBARANA) e USINA ITAJOBI (MARAPOAMA);

R\$ 1.325,01 por mês: NARDINI (VISTA ALEGRE DO ALTO);

R\$ 1.325,03 por mês: ALCOESTE (FERNANDÓPOLIS);

R\$ 1.325,07 por mês: MALOSSO (ITÁPOLIS);

R\$ 1.326,91 por mês: GRUPO MORENO (MONTE APRAZÍVEL, NIPOÃ E PLANALTO) E

R\$ 1.328,11 por mês: MOEMA BUNGE (ORINDIÚVA).

ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

DATA DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia 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;

A empresa incorrerá também na mesma multa se não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, férias individuais e coletivas, nas datas previstas em Lei e do adiantamento salarial na data prevista na cláusula 5ª. do presente Acordo Coletivo;

Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

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.

REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC.)

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

HORAS EXTRAS

I - As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão pagas com acréscimo de **80%** (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal; **(no GRUPO MORENO o acréscimo é de 85%)**

II - Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, dias já compensados ou feriadados, serão acrescidas de **100%** (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

III - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

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

ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de **40%** (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - EMPRESAS EM TURNO FIXO

I- A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) corresponderá a uma importância única de

R\$ 866,70: MALOSSO;

R\$ 966,54: ALCOESTE;

R\$ 977,00: MOEMA BUNGE;

R\$ 1.025,14: GRUPO RUETTE;

R\$ 1.047,11: NARDINI;

R\$ 1.047,78: GRUPO COLOMBO;

R\$ 1.048,00: ITAJOBI;

R\$ 1.150,27: GRUPO COFCO;

R\$ 1.760,27: GRUPO MORENO

para todos os empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo SINDALQUIM.

Parágrafo Primeiro - o pagamento será no dia 31 de janeiro de 2017, exceto aos safristas, que será efetuado quando do término da safra e em caso de rescisão do contrato, que será juntamente com o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo - Aos empregados admitidos entre 01.01.2016 e 31.12.2016, a PLR será paga na forma estabelecida, porém, obedecida a proporcionalidade de 1/12 (um doze avo) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, não se aplicando aos empregados afastados por auxílio doença.

Parágrafo Terceiro - Ficam convalidados e integrados ao presente Acordo Coletivo em substituição a este, os acordos próprios que as empresas tenham celebrado diretamente com seus empregados e o Sindicato da categoria, nos termos da legislação vigente, sendo que, nesse caso, o valor mínimo a ser pago, não poderá ser inferior ao estabelecido no "CAPUT" desta cláusula.

Parágrafo Quarto - A participação acordada, por delegação das Assembleias Sindicais dos Trabalhadores, em substituição às comissões de empregados, visa atender integralmente os artigos 7º, XI e 8º, IV da Constituição Federal e a Lei 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2.000, publicada no DOU de 20 de dezembro de 2.000.

MATERIAL ESCOLAR

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo a venda de material escolar pelo sistema FENAME ou através de sistema equivalente.

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.

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

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

Caso a empresa mantenha Plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

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 de atestado de óbito, o valor correspondente a **04** (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada pela 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:

Se a empresa estiver obrigada a manter local apropriado para a 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.

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 existentes nas empresas.

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.

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.

O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 15 (quinze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze meses é válido apenas para a opção de reembolso.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

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

Caso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis, ficará desobrigada do reembolso previsto nesta cláusula.

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.

INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta 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 05 (cinco) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa 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 efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

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

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de **5,0%** (cinco por cento);

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.

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 serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de **5** (cinco) anos de serviço na mesma empresa e, a quem concomitantemente e comprovadamente falte o máximo de até **24** (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas a 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;

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

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 de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, ou irmão (ã);

b) Até **03** (três) dias consecutivos, 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, em caso de casamento de filho (a);

e) Até **01** (um) dia, para internação e **01** (um) dia para alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;

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

g) **Um** dia útil, para alistamento militar;

h) **Um** dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

i) Caso a empresa, que não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de $\frac{1}{2}$ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

j) Por **05** (cinco) dias corridos para o empregado, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas de nascimento;

k) Até **24** (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de **14** (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

l) **Um** dia para cada vez que houver doação de sangue pelo (a) empregado (a);

A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e os feriados na semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até **72** (setenta e duas) horas;

a) 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.

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;

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

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.

Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão comunicar o Sindicato dos Trabalhadores para conceder férias coletivas, inclusive com o 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;

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;

Será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

ÁGUA POTÁVEL

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

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

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

VALOR DO TICKET ALIMENTAÇÃO CONCEDIDO PELAS EMPRESAS COM PREVISÃO NO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO VIGENTE:

GRUPO MORENO: R\$ 150,00 para todos os trabalhadores pertencentes à categoria ora representada;

GUARANI TANABI: R\$ 252,60 para todos os trabalhadores pertencentes à categoria ora representada;

GRUPO COFCO: R\$ 274,10 para todos os trabalhadores pertencentes à categoria ora representada;

USINA ITAJOBI: R\$ 200,00 para todos os trabalhadores pertencentes à categoria ora representada;

MOEMA BUNGE: R\$ 370,00 para todos os trabalhadores pertencentes à categoria ora representada.