ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE PARAGUACU PAULISTA, CNPJ n. 44.547.149/0001-60, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). PAULO ANISIO;

SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE TUPA E REGIAO, CNPJ n. 45.961.752/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO OYAMADA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE QUATA, CNPJ n. 51.501.005/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL CERQUEIRA DE SOUZA;

SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE RANCHARIA, CNPJ n. 46.472.171/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO FLAUZINO DE ANDRADE;

E

IBERIA INDUSTRIAL E COMERCIAL LTDA - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 04.839.268/0002-53, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCELO ACIOLI TOLEDO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º 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) **dos trabalhadores rurais que laboram nas lavouras de cana (plantio, carpa, corte, catação de cana, eliminação de colonião) e dos trabalhadores que laboram no setor de herbicida, capina química, cultivo e sulcação, controle de mão de obra rural, fertirrigação, fertirrigação/moto bomba, fertirrigação líderes, queima de cana, nos transportes, bem como as atividades de apoio (oficial de manutenção mecânica, comboio, pesquisa/desenvolvimento, entomologia, topografia, manutenção de estrada, administrativo/planejamento agrícola, supervisão agronômica, supervisão de controle de mão-de-obra rural, pátio, oficinas de caminhões, oficina de trator, oficina de implementos, borracharia, lavagem/lubrificação, oficina elétrica, secretaria, tesouraria, consultoria interna RH, serviço social, informática, laboratório de pagamento de cana teor sacarose, balança, controladoria, contabilidade, administração de pessoal, jurídico, segurança do trabalho agrícola, medicina do trabalho, segurança patrimonial, suprimentos, compras, almoxarifado, posto de abastecimento, comercial, limpeza e construção civil e outros), bem como os motoristas, tratoristas e operadores de máquina,** com abrangência territorial em **Arco-Íris/SP, Borá/SP, Herculândia/SP, Iacri/SP, Iepê/SP, João Ramalho/SP, Lutécia/SP, Nantes/SP, Oscar Bressane/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Rancharia/SP, Rinópolis/SP e Tupã/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria será reajustado conforme tabela abaixo:

DATA	VALOR DO PISO	VALOR DIARIA	VALOR HORA
01/05/2022	R$ 1.325,69	R$ 44,19	R$ 6,03
01/05/2023	R$ 1.498,03	R$ 49,93	R$ 6,81
01/11/2023	R$ 1.515,86	R$ 50,53	R$ 6,89

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando o trabalhador na execução dos serviços não atingir o valor da diária estipulada no caput desta cláusula, a mesma deverá ser complementada até o valor da diária mencionada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O piso salarial para os trabalhadores do setor administrativo dos Setores de: Recursos Humanos, Contábil, Financeiro, Custos, Compras, Controle Agrícola, Almoxarifado, Ambiental, Tecnologia da Informação, Secretarias e Automotiva será conforme tabela abaixo:

DATA	VALOR DO PISO
01/05/2022	R$ 1.333,41
01/05/2023	R$ 1.506,75
01/11/2023	R$ 1.524,68

PARÁGRAFO TERCEIRO – O piso salarial para os trabalhadores qualificados como auxiliar e ajudante agrícola, será de R$ 1.419,41 (Um mil, quatrocentos e dezenove reais e quarenta e um centavos), a partir de 01/05/2022.

DATA	VALOR DO PISO
01/05/2022	R$ 1.419,41
01/05/2023	R$ 1.603,93
01/11/2023	R$ 1.623,02

PARÁGRAFO QUARTO – Os trabalhadores investidos nas funções de motorista, tratorista e operadores de máquina os salários serão classificados, a partir de 01/05/2022, em grupos, conforme tabela abaixo:

GRUPO	A PARTIR DE 01/05/2022	A PARTIR DE 01/05/2023	A PARTIR DE 01/11/2023
I	R$ 1.921,40	R$ 2.171,18	R$ 2.197,02
II	R$ 2.172,71	R$ 2.455,16	R$ 2.484,38
III	R$ 2.298,82	R$ 2.597,67	R$ 2.628,58

GRUPO I: Motorista de caminhão como: Motorista Basculante, Motorista Administrativo, Motorista Transportes Diversos e Tratoristas.

GRUPO II: Motorista de caminhão de Alta Potência como: Motorista de Caminhão Canavieiro, Motorista de Caminhão Munck, Motorista de Caminhão Prancha, Motorista de Caminhão Comboio, Motorista Bombeiro/Prevenção de Incêndio, Motorista Borracheiro e Carregadeira de Cana.

GRUPO III Os operadores de colhedora de cana de açúcar, patrol, pá Carregadeira, alto propelido e Maquina de esteira.

PARÁGRAFO QUINTO – A evolução salarial para os trabalhadores qualificados como Líderes da Oficina Automotiva e Líderes nas Lavouras da Empresa obedecerá no mínimo aos seguintes critérios:

LIDER	A PARTIR DE 01/05/2022	A PARTIR DE 01/05/2023	A PARTIR DE 01/11/2023
0 A 12 MESES	R$ 2.509,08	R$ 2.835,26	R$ 2.869,00
12 A 24 MESES	R$ 2.652,42	R$ 2.997,23	R$ 3.032,90
ACIMA 24 MES	R$ 2.867,50	R$ 3.240,28	R$ 3.278,83

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SUPRIMIDOS

O reajuste salarial suprimidos, para todos abrangidos por esse acordo, a ser aplicado para a data base de maio de 2022, a saber:

O reajuste salarial suprimido, a ser aplicado a partir de maio de 2022, será de 9.38% a saber:

Ano 2022 – A partir de 01/05/2022

2019 - 1,66% (referente à 2ª parcela, ou seja, INPC de 2019 no percentual de 5,02% DIVIDIDO EM 3 PARCELAS)

2021 - 7,59% (referente INPC acumulado de maio de 2020 a abril de 2021)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O reajuste salarial suprimido, a ser aplicado para a data base de maio de 2023, será de 14,33% a saber:

Ano 2023

2019 - 1,66% (referente à 3ª e última parcela, ou seja, INPC de 2019 no percentual de 5,02% DIVIDIDO EM 3 PARCELAS)

2022 - 12,47% (referente INPC acumulado de maio de 2021 a abril de 2022)

Sendo que:

A partir de 01/05/23 será aplicado para todos os abrangidos por esse acordo um percentual de 13,00%

A partir de 01/11/23 será aplicado para todos os abrangidos por esse acordo um percentual de 1,19%

PARÁGRAFO SEGUNDO

O reajuste salarial suprimido, a ser aplicado para a data base de maio de 2024, a saber:

Ano 2024

2023 - Índice negociado na região de Paraguaçu Paulista (referente a 1ª, ou seja, índice negociado em maio de 2023 DIVIDIDO EM 3 PARCELAS)

2024 - Índice negociado na data base.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O reajuste salarial suprimido, a ser aplicado para a data base de maio de 2025, a saber:

Ano 2025

2023 - Índice negociado (referente a 2ª, ou seja, índice negociado em maio de 2023 DIVIDIDO EM 3 PARCELAS)

2025 - Índice negociado

PARÁGRAFO QUARTO

O reajuste salarial suprimido, a ser aplicado na data base de maio de 2026 a saber:

Ano 2026

2023 - Índice negociado (referente a 3ª, ou seja, índice negociado em maio de 2023 DIVIDIDO EM 3 PARCELAS)

2026 - Índice negociado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALARIOS

O pagamento dos salários deverá ser obrigatoriamente em dinheiro, cheque ou depósito bancário até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A empregadora oferecerá a todos os trabalhadores a opção de abertura de conta-salário junto às instituições financeiras que ela movimenta, independentemente da modalidade contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empregadora concederá adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento), do rendimento mensal do trabalhador, a todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, a ser pago no dia 20 de cada mês, com tolerância até o último dia do corrente mês, ou no primeiro dia útil subsequente, quando este vier a ocorrer nos sábados, domingos e feriados, desde que tenha trabalhado pelo menos 80 (oitenta) horas na primeira quinzena. Fica ressalvado o direito do empregado em optar pelo não recebimento do adiantamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO –. Fica ajustado entre as partes que parágrafo segundo dessa cláusula, fica suspenso até 01 de maio de 2024.

PARÁGRAFO QUARTO– Fica acordado entre Empresa e Sindicato a viabilidade da implantação de Cartão Magnético Pessoal, sendo que suas formas e definições constarão em forma de Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo.

CLÁUSULA SEXTA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS, 13° TERCEIRO SALÁRIO E AVISO PRÉVIO

Para empregados que recebam parte variável de salários, representada por produção, adicional noturno, adicional de hora extra, 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 (doze) meses, dividido pelo número de dias trabalhados no respectivo período aquisitivo, obtendo-se assim a média do ganho diário que deverá ser pago proporcionalmente aos dias que de direito for, seja para férias, 13º Salário ou aviso prévio, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria, conforme especificação abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A média será obtida do valor recebido pelo empregado:

a) Férias: através da soma de todos os valores descritos no caput desta cláusula recebidos pelo empregado referente ao período aquisitivo, e dividido pelo número de dias efetivamente trabalhados no período a que se refere, o resultado obtido corresponderá o valor de 1/30 avos, que deverá ser pago de acordo com a proporcionalidade que for de direito do trabalhador.

b) Décimo Terceiro Salário: através da soma de todos os valores recebidos pelo empregado durante o ano, acrescidos das médias quando for o caso, dividido pelo número de meses do ano (12). O resultado obtido corresponderá ao valor a ser pago.

c) Aviso Prévio: através da soma de todos os valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, dividido pelo número de dias efetivamente trabalhados.

d) O ganho variável deverá ser convertido em salário/hora e atualizado mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais no período de quitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Compreendem-se como dia efetivamente trabalhado, para efeito do disposto nesta cláusula, as faltas não justificadas, os DSRs e declaração/atestados de qualquer natureza pagos pela empresa, sendo desconsiderados os demais casos.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DO SALARIO DO SUBSTITUTO

Para os empregados que substituírem outros temporariamente, fará jus o recebimento da diferença do salário do substituído proporcionalmente ao período trabalhado, na forma de adicional de função, ressalvadas as hipóteses da **cláusula trigésima primeira,**

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A substituição superior a 120 dias consecutivos, acarretará a efetivação na função, excluídas às hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade e a hipótese prevista da **cláusula trigésima primeira**,

PARÁGRAFO SEGUNDO – O tempo de formação e treinamento, que visa o aprendizado e o crescimento profissional, obedecerá às condições prevista na **Clausula Septuagésima Quinta**, não ficando ainda caracterizado o desvio de função, desde que homologados no Sindicato os trabalhadores que estão em treinamento.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

Fica permitido à empregadora efetuar dos salários dos empregados, os descontos previstos em lei, bem como as despesas com refeição, quando o empregador oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação, seguro de vida, plano de saúde, empréstimos pessoais, assistência médica, assistência odontológica e medicamentos em estabelecimentos conveniados formalmente com o empregador, ou qualquer outro convênio celebrado pelo representante da categoria, qual seja, Sindicato dos Empregados Rurais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empregadora fornecerá ao Sindicato, sempre que for solicitada, uma lista completa e atualizada dos empregados ativos, que podem utilizar de tal convênio.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os descontos acima mencionados que forem em decorrência do convênio com o Sindicato da categoria, somente serão efetuados após envio à empresa a autorização de desconto, devidamente assinado pelo trabalhador.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - PREÇO DA TONELADA DE CANA-DE-AÇUCAR

O preço da tonelada de cana-de-açúcar para o corte a partir de 1º de maio de 2022 será o seguinte:

TIPO DE CANA	VL POR TONELADA 01/05/22	VL POR TONELADA 01/05/23	VL POR TONELADA 01/11/23
Cana enrolada ou de difícil corte	R$ 7,17	R$ 8,10	R$ 8,20
Cana caída	R$ 6,44	R$ 7,28	R$ 7,36
Cana "em pé"	R$ 6,02	R$ 6,80	R$ 6,88
Cana crua para moagem	R$ 11,40	R$ 12,88	R$ 13,04
Cana crua e em pé para plantio	R$ 13,96	R$ 15,77	R$ 15,96
Cana crua e caída para plantio	R$ 16,25	R$ 18,36	R$ 18,58

PARÁGRAFO ÚNICO: Os valores estabelecidos nesta Cláusula seguem unicamente para o desponte no chão e esteirada, com exceção da cana crua para o plantio que poderá ser amontoada a critério da empregadora.

CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO DA CATAÇÃO DE CANA

Durante o período de safra, aos Trabalhadores Rurais (incluindo o contratado como bituqueiro) nos dias em que estiverem trabalhando na catação de cana, seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da cláusula 3ª (terceira) com adicional de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MODO DE AFERIÇÃO

A produção da cana-de-açúcar será aferida por feixe ou kg/m, devendo ser medida na 3ª (terceira) rua no eito de 05 (cinco) ruas, com emprego de compasso fixo de 02 (dois) metros com ponta de ferro, fazendo-se nessa oportunidade a conversão do preço da tonelada/feixe, correspondente a média obtida do peso da carga do caminhão, na presença de trabalhador interessado, sem prejuízo para o mesmo, ou na presença do representante sindical da categoria, sendo que o empregador se compromete a fixar nos quadros de aviso as médias efetuadas, constando peso da balança, talhão e zona de corte. Sempre que o Sindicato fizer o acompanhamento da média, a empresa lhe entregará o ticket da balança.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nas ocasiões em que o trabalhador rural acompanhar a aferição da média, o mesmo será remunerado, com base no valor da hora do piso salarial, pelo tempo despendido até a balança da unidade industrial e o retorno ao local de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As partes acordam que buscarão melhores alternativas de transparência na aferição da produção do corte de cana.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO E COMPROVANTES DE PRODUÇÃO

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, bem como a base de cálculo utilizado para tal, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados antes do recebimento dos salários, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas, adicionais, bem como a demonstração da produção diária e os dias eventualmente faltosos. Nos pagamentos de salários feitos através de depósito bancário em conta de titularidade do trabalhador, dispensa-se a assinatura do mesmo no holerite.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os trabalhadores que recebem por produção, a empregadora fornecerá comprovante de produção com o seu nome e do trabalhador, a quantidade de cana cortada, e seu correspondente valor em dinheiro, no segundo dia útil subsequente ao dia da produção, não considerando sábado e domingo como dia útil.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO PLANTIO DE CANA-DE-AÇÚCAR

Os preços serão praticados conforme negociado com o Sindicato na região de Paraguaçu Paulista, a ser tratado em Acordo Coletivo especifico.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORA-EXTRA

As horas extraordinárias prestadas serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As horas extras realizadas em feriados e dias já compensados serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento da hora como extraordinária.

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

PARÁGRAFO QUARTO - O percentual contido no parágrafo 1º supre, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo primeiro da CLT.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o valor da hora normal.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será pago aos empregados que exercem suas atividades em local ou condições insalubres o adicional correspondente ao grau de insalubridade, na forma da lei e conforme laudo técnico expedido pela área de Segurança e Medicina do Trabalho.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O valor do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre ganho, com reflexo nas horas extras, horas "in itinere" e DSR, nos termos da Lei, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - "HORA IN ETINERE"

Para todos os trabalhadores residentes ou não, em propriedades dos empregadores, farão jus a 1 (uma) hora extraordinária por dia, a título de hora "in itinere" no valor do salário/hora fixado pelo salário-base, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), ficando assim pré-fixado, independentemente do tempo comprovadamente gasto no percurso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os trabalhadores que laboram no setor Administrativo, residentes e não-residentes em propriedades dos empregadores, receberão 40min (quarenta minutos) a título de hora "in itinere" no valor do salário/hora fixado pelo salário-base, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), ficando assim pré-fixado, independentemente do tempo comprovadamente gasto no percurso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empregadora obriga-se a enviar ao Sindicato, demonstrativos de pagamentos, que comprove o pagamento de horas "*in itinere*" de todos os trabalhadores sempre que for solicitado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados que exerçam cargo de confiança, conforme previsão contida no artigo 62, II da CLT, não farão jus ao recebimento de horas "*in itinere*".

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO

A empregadora se compromete a pagar a diferença entre o salário de produção e o auxílio-acidente, durante o período da inatividade, nos termos da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se a Previdência Social não conceder o auxílio-doença, por motivo de falta de qualidade de segurado junto aquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador, por via de documento oficial, fica a empregadora obrigada ao pagamento do salário pelo piso da categoria, durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA/TICKET ALIMENTAÇÃO

A empregadora, a partir de 01 de maio de 2022, fornecerá mensalmente até o dia 12 no mês subsequente a todos os trabalhadores, auxílio-cesta na forma de cartão eletrônico, através de empresa prestadora de serviço de alimentação coletiva, devidamente registrada junto ao PAT — Programa de Alimentação do Trabalhador, a fim de proporcionar a aquisição de gêneros alimentícios nos estabelecimentos comerciais com as quais a prestadora de serviço mantém convênio, cujo valor descrito no Parágrafo Primeiro desta clausula, sendo que a partir de **1º maio de 2023**, sofrerá alteração nos valores conforme **Parágrafo Sexto** desta clausula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Terão direito ao crédito disponibilizado no cartão os trabalhadores que atenderem aos requisitos abaixo, sendo certo que as faltas serão computadas dentro do próprio mês de competência do pagamento.

a) Auxílio-Cesta "A": Crédito no valor de R$ 286,31 (Duzentos e oitenta e seis reais e trinta e um centavos), concedido a todos colaboradores com zero falta no mês ou:

= 120 (cento e vinte) dias para maternidade;

= 1 (um) único atestado durante o mês, por um período de até 15 dias, que serão considerados como atestados valido os critérios previsto na Clausula Quinquagésima nona.

= 5 (cinco) dias corridos em caso de paternidade;

= 3 (três) dias consecutivos em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), avós, avôs, pai, mãe, irmãos, filho (a);

b) Auxílio-Cesta "B", Crédito no valor de R$ 203,33 (Duzentos e três reais e trinta e três centavos), concedido ao trabalhador com:

= até 02 (dois) atestados, com período de no máximo de 15 dias cada, podendo ser com CID diferentes, que serão considerados como atestados valido os critérios previsto na Clausula Quinquagésima nona.;

= até 150 (cento e cinquenta) dias de inatividade nos casos de acidente de trabalho reconhecido pelo médico do trabalho ou pela Previdência Social;

= até 120 (cento e vinte) dias para casos de auxílio-doença reconhecido pela Previdência Social;

= 4 (quatro) dias consecutivos, já incluído o dia do evento, para casamento;

= 3 (três) dias úteis por ordem ou direito concedidas pela Justiça Eleitoral;

= 2 (dois) dias para realização do exame médico exigido pelo Exército ou Tiro de Guerra;

= 1 (um) dia para o alistamento militar;

= 1 (um) dia para doação de sangue.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para a concessão do ticket alimentação serão aceitos os atestados médicos, odontológicos, declarações de comparecimento judicial, licenças, faltas abonadas por declaração médica e outros motivos reconhecidos pela empregadora, desde que respeitam os critérios definidos no parágrafo 1º (primeiro) desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O benefício do auxílio - cesta a ser concedido em forma de cartão eletrônico, não tem qualquer natureza salarial, nem se sujeita à integração da remuneração para efeitos de reflexos em: horas extras, décimo terceiro salário, férias, 1/3 constitucional de férias, FGTS, salário, verbas rescisórias e etc., bem como não é base de cálculo de contribuições previdenciárias ou qualquer outra tributação.

PARÁGRAFO QUARTO - Os valores dos auxílios-cesta estabelecidos acima serão a partir de 01 de maio de 2022.

PARÁGRAFO QUINTO - Nos casos de admissão e demissão farão jus ao recebimento do auxílio-cesta, a proporcionalidade será o mesmo critério de apuração que a dos salários.

PARÁGRAFO SEXTO – A partir de 1º de Maio de 2023, os valores das cestas passam a ser conforme os descritos abaixo:

	A PARTIR DE MAIO 2023	A PARTIR DE NOVEMBRO 2023
AUXILIO CESTA A	R$ 323,53	R$ 327,38
AUXILIO CESTA B	R$ 229,76	R$ 232,49

Mantidas as demais condições desta clausula.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL/SEGURO DE VIDA

A empresa buscará junto às companhias seguradoras, os melhores planos de seguro de vida, e oferecerá aos seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Garantia mínima de percepção de 8 (oito) salários normativos ao beneficiário do empregado morto, acidental ou naturalmente, ou aos seus dependentes habilitados pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível que serão pagos pelas Companhias Seguradoras, de acordo com o previsto na Apólice de Seguro. Fica assegurado que a empregadora fará o pagamento integral deste benefício caso as companhias contratadas não pagarem.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos após a data-base, ou seja, após 01/05/2022, será garantido o mesmo salário, desde que o empregado seja contratado para exercer a mesma função, de outro demitido até 30/04/2022.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATOS DE TRABALHO

Fica acordado entre as partes que os contratos de trabalho serão formalizados por prazo indeterminado, salvo excepcionalmente os casos do parágrafo sextos e nos casos de contrato por prazo de experiência, com preferência aos trabalhadores que já trabalharam na empresa e os residentes no município sede, sendo celebrados diretamente entre o empregador e o trabalhador, não sendo permitida a contratação por intermediários, salvo empresas de trabalho regularmente constituída e atendida o descrito no parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A empregadora se compromete apenas em contratar as empresas prestadoras de serviços após a apresentação de norma coletiva de trabalho com o respectivo sindicato, devendo ainda o mesmo ser informado sobre a contratação das empresas terceirizadas.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa se compromete a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, uma lista, constando os nomes, funções, com as respectivas datas, de todos os empregados admitidos e demitidos, sempre que for solicitado.

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

PARÁGRAFO QUINTO – Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidentes, doença, licença maternidade e doença ocupacional.

PARÁGRAFO SEXTO – Excepcionalmente para os períodos de Safra e Entressafras dos anos de 2022 a 2024 a empregadora poderá realizar o contrato por prazo determinado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Fica garantido, todas as cláusulas do presente Acordo, aos empregados portador de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regimento Geral da previdência Social, vedado a pactuação de Acordo individual com clausulas arbitraria.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO

O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, para empregados com mais de 12 (doze) meses deverá ser homologado com a assistência do Sindicato, sob pena de nulidade da mesma, sendo certo que as partes estudarão meios práticos e céleres para efetuarmos essa Homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VERBAS RESCISÓRIAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado aos trabalhadores em dinheiro, cheque de emissão da empregadora ou depósito bancário. No caso de depósito bancário, o mesmo somente poderá ser efetuado em conta de titularidade do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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, salvo se o prazo para quitação das verbas rescisórias ocorrerem antes do pagamento do salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As verbas rescisórias deverão ser liquidadas no prazo previsto em lei, e a homologação no prazo máximo de 12 (doze) dias da data rescisão contratual, sob pena de multa diária no valor equivalente ao valor da diária do salário contratual, limitada a 01 (um) salário contratual, que será calculada a partir do décimo dia da rescisão, quando a culpa pelo atraso da homologação for do empregador.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso a empresa tenha firmado contratos de trabalho por prazo determinada, a empregadora terá um prazo legal para efetivação do pagamento aos trabalhadores.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

No caso de dispensa sem justa causa, o aviso prévio trabalhado, não poderá ser superior a 30 dias, no qual o trabalhador terá o direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – O acréscimo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço previsto na Lei 12.506/11 deverá ser obrigatoriamente indenizado pelo empregador.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa se compromete a manter a busca de meios para atender o previsto na lei de cotas de portadores de deficiência física.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

Será obrigatória a entrega ao trabalhador de carta aviso em caso de dispensa com alegação de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

PARÁGRAFO ÚNICO – A suspensão só poderá ser aplicada após a advertência verbal e escrita, salvo casos considerados faltas graves, sob pena de nulidade da mesma. Não havendo reincidência os casos de suspensão e advertência prescreve no decorrer de 2 (dois) anos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS ESPECIALIZADAS EM CONTROLE BIOLÓGICO

Quando houver a contratação de empresas que forneçam produtos e subprodutos para o controle biológico de pragas da cana-de-açúcar, a empregadora se compromete a exigir a apresentação e o cumprimento das convenções ou acordos coletivos da respectiva categoria.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa deve manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Comprometimento da empregadora em direcionar as oportunidades de trabalho que surgirem na empresa aos rurícolas (cortadores de cana) que preencherem os requisitos das vagas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica facultado ao Sindicato, o direito de requerer por até 30 dias durante a vigência do presente acordo, o afastamento de trabalhador, que esteja em vínculo empregatício com a empregadora, para que o mesmo possa ministrar cursos e treinamentos realizados pelo Sindicato, sem qualquer prejuízo sua remuneração. O período de afastamento despendido pelo trabalhador, para a realização dessas atividades, será de inteira responsabilidade do sindicato.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATRIBUIÇÃO DE FUNÇÃO

Em face das atividades sazonais da empregadora, durante o período de entressafra algumas de suas atividades são paralisadas, como, por exemplo, o corte de cana-de-açúcar, o carregamento e o transporte da mesma até a unidade industrial. Assim, a fim de se evitar demissões, fica facultado à empregadora promover o remanejamento dos colaboradores alocados nessas atividades para outros setores/atividades inerentes à entressafra, com concordância dos mesmos, sendo-lhes assegurados na função remanejada todos os benefícios, orientações e EPI's necessários.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos da empresa e assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situados em local visível e de fácil acesso, mantidos em tal quadro por um prazo mínimo de três dias, previamente comunicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CADASTRAMENTO NO PIS

Cadastramento no PIS de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, com a indispensável entrega, por parte dos empregadores, da RAIS na Caixa Econômica Federal, no prazo da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Os empregadores se obrigam a fornecer recibos entrega e devolução da CPTS entregues por seus trabalhadores, discriminando-os com as respectivas datas de recebimento e de devolução.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os trabalhadores residentes nas propriedades dos empregadores, quando seu extrato for entregue pela Caixa Econômica Federal, no endereço dos empregadores, este providenciará a distribuição do mesmo junto como comprovante de pagamento subsequente ao recebimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empregadoras deverão preencher o requerimento de afastamento, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - máximo de 3 (três) dias úteis contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença,

PARÁGRAFO SEGUNDO - máximo de 8 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviços.

PARÁGRAFO TERCEIRO - para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico exigido pelo INSS, o prazo de 15 (quinze) dias em se tratando de empregados e 30 (trinta) dias em se tratando de ex-empregado.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Fornecimento gratuito pelo empregador aos trabalhadores de ferramentas e instrumentos de trabalho adequados no local de prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NÃO DISCRIMINAÇÃO

Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios da admissão por motivo de sexo, nacionalidade, raça, idade ou estado civil.

PARÁGRAFO ÚNICO – Obrigatoriedade em promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade à empregada gestante, independentemente da modalidade contratual, até 30 (trinta) dias, após o término do afastamento compulsório (auxílio maternidade) nos termos da lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica obrigada a empregadora a antecipar o afastamento da empregada gestante, no caso de constatado por equipe médica, que a mesma não tem condições de exercer suas funções.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento do auxílio-maternidade será feito com base na média da remuneração, limitado ao teto máximo previdenciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica estabelecido que a trabalhadora gestante, quando da rescisão contratual, deverá confirmar tal estado, através de atestado médico no prazo de 60 (sessenta) dias contados da data da demissão, sendo confirmado seu estado dentro prazo estabelecido acima, a recontratação será imediata, sem prejuízo à trabalhadora. O comunicado fora do prazo poderá ser caracterizado má fé, sob pena de perder os benefícios previstos em lei. Devendo sua rescisão contratual ser homologada no Sindicato dos Trabalhadores Rurais.

PARÁGRAFO QUARTO - A empregada gestante ou lactante será afastada durante a gestação e lactação, de quaisquer atividades ou operações em locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubre, sendo certo que o trabalho com a exposição ao sol, desde que não esteja em contato com agente químico, obedecera a avaliação medica.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego e salário ao trabalhador durante a prestação de Serviço Militar, nos termos da lei, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O disposto nesta cláusula aplica-se, também aos menores 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 serve.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado acidentado será assegurado à garantia de emprego e salário nos termos da lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Demonstrando o empregado que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da Lei, e que a adquiriu no seu atual emprego, ou a teve agravada, e enquanto está perdurar passará a gozar das garantias previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Se o empregado afastado por motivo de acidente de trabalho apresentar redução da capacidade laboral, mas estiver capacitado para exercer a função que vinha exercendo, terá no seu retorno ao serviço, garantia de emprego e salário nos termos legais, excluídos os casos de justa causa, e pedido de demissão.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e que contarem no mínimo com 4 (quatro) anos de serviço na empresa, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para aposentarem-se, ressalvada a hipótese de falta grave.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para que o empregado possa usufruir o benefício desta cláusula deverá o mesmo comprovar sua condição no prazo de 60 (sessenta) dias após seu desligamento, comprovando sua condição prevista no caput desta cláusula, a recontratação será imediata, sem prejuízo do salário ao trabalhador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

As jornadas de trabalho para os períodos da safra e da entressafra, para todos os empregados abrangidos por este acordo, serão de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, da forma descrita abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A jornada de trabalho diária dos trabalhadores rurais que laboram nas lavouras de cana-de-açúcar, no plantio manual, carpa, corte, catação de cana-de-açúcar e eliminação de colonião, será de:

Dia	Entrada	1ª Pausa – NR 31		Almoço		2ª Pausa – NR 31		Café		Saída	Carga Horária Dia
				Início	Fim			Início	Fim		
Segunda	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00	14:00	14:10	14:10	14:24	15:50	7:36
Terça	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00	14:00	14:10	14:10	14:24	15:50	7:36
Quarta	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00	14:00	14:10	14:10	14:24	15:50	7:36
Quinta	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00	14:00	14:10	14:10	14:24	15:50	7:36
Sexta	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00	14:00	14:10	14:10	14:24	15:50	7:36
Sábado	07:00	09:00	09:10	11:00	12:00					14:00	6:00
Domingo	Folga										
Total de Horas Trabalhadas Semana											44:00

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os empregados que trabalham em turnos fixos, durante os períodos de Safras e Entressafra, sendo turno "a", "b" e "c", a jornada normal de trabalho será de 7:20 normais, sendo iniciado a jornada dos turnos as 7:00 as 15:00 e as 23:00 respectivamente, respeitando o intervalo de 1:00 para as refeições.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para os colaboradores que trabalham em horário administrativo de segunda a sábado, durante os períodos de Safras e Entressafra, o horário normal de serviço será de 7:20 diária e facultado a empresa adotar a jornada de segunda a sexta-feira a duração de 8:00 diária e 4:00 aos sábados, respeitando o intervalo de 1:00 para as refeições.

PARÁGRAFO QUARTO - A empregadora poderá adotar, nos anos de 2022 e 2023, para todos os trabalhadores, exceto para os que exercem atividades no plantio manual, carpa, corte manual, catação de cana, eliminação de colonião, o sistema de jornada 5x1, ou seja, para cada 05 (cinco) dias trabalhados, o trabalhador terá 01 um dia de descanso, sendo que pelo menos, a cada sete semanas, 01 (um) dia deverá coincidir com o domingo, respeitando o intervalo de 1:00 para as refeições.

PARÁGRAFO QUINTO – A jornada de trabalho para os empregados que trabalham de segunda a sexta-feira, será de 44 horas semanais, com prorrogação diária de trabalho em 48 minutos que se destinam à compensação dos sábados, que serão considerados como dia de folga.

PARÁGRAFO SEXTO - As horas extras efetivamente trabalhadas além das 220 (duzentas e vinte) horas mensais serão pagas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, conforme exigido pelo §1° do artigo 59 da CLT.

PARÁGRAFO SETIMO - Fica estabelecida uma margem de tolerância na entrada e na saída do trabalho de 10 (dez) minutos para menos ou para mais, não sendo os mesmos computados como horas extraordinárias ou horas à disposição, nem tampouco ser descontados do trabalhador no caso de atraso dentro de tais limites.

PARÁGRAFO OITAVO - Todo intervalo obrigatório por lei, deve acontecer sem prejuízo para o trabalhador.

PARÁGRAFO NONO - De acordo com a portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, cláusula 1ª, a empregadora poderá adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO DECIMO - O intervalo para descanso e refeição não poderá ser fracionado em qualquer das atividades, salvo quando negociado diretamente com o Sindicato.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados ou entre fins de semana e carnaval, de maneira a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada prevista no **§ 5ª da cláusula 43ª,** quando o sábado compensado coincidir com feriado, as horas de compensação daquela semana não serão compensadas. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda a sexta-feira, as diferenças das horas compensadas do sábado serão acrescidas durante a semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando as horas ou dias compensados recaírem no período de gozo das férias, a empresa deverá prorrogá-las em número igual ao de horas ou dias compensados ou convertê-los, com anuência do empregado, em salário. Neste último caso, o pagamento será com base na remuneração mensal.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As partes pactuam que, o excesso ou redução da jornada, de segunda-feira à sábado, não gerará direito das horas extras, desde que não seja ultrapassada a jornada diária de 08 horas ou 44 horas semanais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o denominado (Banco de Horas), aplicável somente aos trabalhadores com atribuições administrativas, ficando convencionado que o excesso de hora trabalhado em um dia poderá ser compensando por folgas, e para efeito de compensação de horas será considerada a relação de 1 (uma) trabalhada por 1 (uma) hora de descanso (1x1), conforme autoriza o artigo 59, parágrafo 2°(segundo) da CLT (Consolidação das Leis Trabalhista), dispensando o acréscimo de salário previsto no mencionado artigo, não ultrapassando o prazo de 12 (doze) meses para efetivação das compensações devidas e serão quitadas somente em caso de não renovação desta cláusula

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica acordado que caso não sejam devidamente compensadas as horas lançadas no banco de horas no prazo acima (seis meses), ou em caso de rescisão (parágrafo 3° do Artigo 59), cada hora extraordinária efetivamente trabalhada será paga com 100% (cem por cento) de acréscimo, na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora paga.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas excedentes serão tratadas como crédito, enquanto as horas devidas serão computadas como débito dos empregados, que serão lançadas no "Banco de Horas", devendo estas serem especificadas mensalmente no demonstrativo de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As horas excedentes à jornada normal poderão ser compensadas através de descanso ou folga, considerando para fins dessa cláusula como descanso o conjunto de horas inferior a uma jornada diária de trabalho e como folga o conjunto de horas equivalente a uma jornada normal de trabalho;

PARÁGRAFO QUARTO - As horas laboradas nos feriados, dias compensados e dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado (compensatório ou não), não serão objeto do "Banco de Horas" estando sujeitas ao pagamento como extraordinária, com acréscimo de 100%, exceto quando solicitado pelo trabalhador.

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

PARÁGRAFO SEXTO - A empresa, mensalmente, fará o fechamento dos controles de jornada, fornecendo ao funcionário, na data do pagamento do salário, extrato informativo, contendo o número de horas que estão sendo remetidas no respectivo mês ao "Banco de Horas" para futura compensação, bem como o saldo de horas à compensar existentes no referido "Banco de Horas";

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

PARÁGRAFO OITAVO - O empregador comunicará aos empregados, com antecipação mínima de 2 (dois) dias, as folgas a serem gozadas, bem como os empregados deverão também, comunicar o empregador com 2 (dois) dias de antecedência e somente após a autorização do Empregador, as horas que pretenderem compensar do "Banco de Horas", sob pena de não serem consideradas para esse fim. As compensações poderão ser diárias, semanais ou quinzenais, em regime de meio período, pontes de feriados, etc.;

PARÁGRAFO NONA - O crédito de horas remetidas ao respectivo "Banco de Horas", limitar-se-á a 80 (oitenta) horas. Alcançado referido limite, o empregador obriga-se a conceder imediatamente, ao respectivo trabalhador a consequente folga compensatória, ou se melhor convir, indenizá-las, pagando-se como horas extraordinárias, na proporção de 1x1 e com acréscimo de 100%.

PARÁGRAFO DÉCIMO – O empregador fornecerá, quando solicitado, ao Sindicato planilha de controle de banco de horas.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

A parcela referente ao descanso semanal remunerado, só será devida se houver o comparecimento do trabalhador durante todos os dias da semana, com exceção de suas folgas legais e as previstas na cláusula **60ª (Sexagésima).**

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS INJUSTIFICADAS

O trabalhador que faltar no serviço sem prévio aviso e autorização ou que deixar de justificar a sua falta através de documento previsto em Lei, perderá o direito ao recebimento da Remuneração do Descanso Semanal, mas conserva o direito ao repouso.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não serão consideradas faltas injustificadas os seguintes casos:

1 (um) dia útil, para alistamento militar;

2 (dois) dias úteis, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra, falecimento de sogro ou sogra;

3 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;

3 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;

3 (três) dias por determinação da Justiça Eleitoral;

5 (cinco) dias corridos do nascimento de filho (a), dentro da 1a primeira semana do nascimento;

1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de sangue pelo empregado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES

A empregadora se compromete a viabilizar a jornada de trabalho do empregado estudante, desde que comprovadamente matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental ou médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados.

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 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, com o objetivo de evitar dispensa de empregados, e comunicando os Sindicatos, a empresa poderá conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

PARÁGRAFO QUARTO - Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e/ou 01/01, o empregado poderá requerer até o início de suas férias a exclusão da contagem desses dias, sendo acrescidos 1 (um) ou 2 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias, sem remuneração.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica acordado que o pagamento referente ao 1/3 (um terço) das férias será efetuado na primeira sexta-feira após o seu retorno ao trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARMITA TÉRMICA E GARRAFA D'ÁGUA

O empregador fornecerá ao trabalhador mediante recibo, marmita térmica e garrafa d'água gratuita, para cumprir o disposto nos itens 24, 6, 3, 1 e 24, 6, 3, 2, da Portaria nº 13, de 17/09/93, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O trabalhador fica responsável pela guarda, uso adequado e conservação e higienização regular da marmita térmica e garrafa d'água obrigando-se a devolvê-las quando da cessação do contrato de trabalho, com exceção dos trabalhadores que laboram dentro das dependências das empresas (oficina, escritórios, laboratórios, borracharia, portarias, almoxarifado, etc.).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONDIÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA

Obrigatoriedade dos veículos de transporte de trabalhadores rurais satisfazerem integralmente as condições de segurança e comodidade sem ônus algum para o trabalhador.

PARÁGRAFO ÚNICO – Compromisso da empresa em ter cuidado na seleção de seus transportadores para garantir maior segurança aos seus trabalhadores rurais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL

Obrigatoriedade do empregador de fornecer aos trabalhadores rurais que laboram nas frentes de trabalho, barracas sanitárias fixas ou móveis, abrigos contra chuva e outras intempéries, bem como para refeições (toldos), água potável gelada em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada, cabendo ao Sindicato a vistoria da mesma e sua concordância como satisfatória.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Com relação ao abrigo para refeições fornecido pela empregadora, a mesma se compromete a adaptar instalações em forma de toldo, garantindo a comodidade do trabalhador, atendendo assim o disposto na NR 31, cabendo aos Sindicatos a vistoria das mesmas e sua concordância como satisfatórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os demais trabalhadores que exercem atividades no campo em horários especiais ou sistema de turnos será obrigatório instalação abrigos seguros (carretas), ficando facultado ao sindicato o direito a vistoria e sua concordância como satisfatória contra chuva e outras intempéries.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 encontram 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 CIPATR.

PARÁGRAFO ÚNICO – O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

Quando for exigida pela empregadora a aplicação de defensivos agrícolas, será fornecido aos trabalhadores equipamentos de proteção individual adequado à segurança nos termos da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empregadora deverá ministrar aos trabalhadores rurais, que exerçam esta atividade, curso para aplicação de defensivos agrícolas onde serão esclarecidos os riscos e cuidados que devem ser tomados no exercício desta atividade, ficando permitida a presença de representante do Sindicato para acompanhar a realização dos cursos/treinamentos.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

Quando indispensável à prestação de serviços ou exigido pela empresa, esta fornecerá gratuitamente aos seus empregados os EPIs adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, devendo os empregados utilizá-los.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - quanto aos equipamentos fornecidos pela empregadora destinados a proteção do braço (mangotes, "mini blusa", ou similares), cabeça (touca árabe), o sindicato e a empresa irão realizar trabalho em conjunto, levando em consideração segurança e conforto dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para todos os empregados que trabalham por produção, a empresa procederá ao treinamento com Equipamento de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ao término do contrato de trabalho, caso as ferramentas não sejam devolvidas pelo trabalhador, a empregadora poderá descontar do mesmo o valor das peças fornecidas e não devolvidas. O valor das ferramentas a ser descontado será o vigente no mercado na data em que deveriam ser devolvidos.

PARÁGRAFO QUARTO - O trabalhador é responsável pela conservação e guarda dos EPI's fornecidos pela empregadora.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

Quando a empresa ou a função, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES TRABALHO RURAL CIPATR

Aplicar-se o disposto na NR-31 para o processo eleitoral e constituição das CIPATRs.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, o Sindicato dos Trabalhadores será comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito e o nome dos eleitos, especificando-se os efetivos, suplentes e os representantes do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Com a finalidade de preparar a reunião mensal da CIPATR 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A CIPATR, quando da programação da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho RURAL – SIPATR, destinará um dia de atividades voltadas a temas ligados ao meio ambiente.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GINÁSTICA

Fica convencionado entre as partes que as empresas que adotarem a utilização da Ginástica Laboral poderão utilizar-se dos primeiros 10 (dez) minutos da jornada de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL E DEMISSIONAL

A empresa fará o exame médico admissional, periódico e demissional, em conformidade com artigo168 da CLT e NR-31.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O resultado dos exames médicos, inclusive exame complementar será comunicado de acordo com parágrafo 5º do artigo 168 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os exames médicos realizados no processo seletivo dos trabalhadores candidatos às vagas na empregadora não serão considerados como pré-contratação para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão, desde que o último exame médico ocupacional e exames complementares tenham sido realizados há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS E DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento e aceitação pela empregadora nos locais de trabalho, dos atestados e declarações médicas e odontológicas, expedidas nos termos da lei, fornecidos por profissionais contratados pelo sindicato da categoria ou médicos da escolha do trabalhador, constando o CID (Código Internacional de Doenças), carimbo, assinatura e nº de registro no Conselho do profissional emitente, que deverão ser encaminhados pelo colaborador à Medicina do Trabalho, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A empregadora irá orientar e incentivar os trabalhadores a concluir os tratamentos médicos, inclusive na prevenção de doenças.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o trabalhador entregar os atestados e declarações médicas e odontológicas, no local de serviço fica obrigado a empregadora a fornecer o contra recibo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para afastamentos iguais ou superiores a 15 (quinze) dias, o empregado deverá comunicar a Medicina do Trabalho da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO - Os presidentes dos Sindicatos diligenciarão junto a seus departamentos médicos para que correspondam sempre e invariavelmente, às reais necessidades dos trabalhadores que, porventura, os solicitarem.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO (CAT)

A empresa fica obrigada a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho dentro do prazo fixado por este órgão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de atraso na comunicação, por culpa da empresa, ela arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Deverá a empresa enviar cópia de todas as CATs (Comunicação de Acidentes do Trabalho) ao Sindicato, quando solicitado, e aos membros efetivos da CIPATR.

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para seus empregados, ficando ressalvado que nos horários noturnos e aos sábados, domingos e feriados, que não houver atendimento ambulatorial, permanecerá um veículo na frente de trabalho, para transporte de funcionários que necessitarem ser levados para o hospital, por motivo de doença ou acidente.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os trabalhadores rurais, que laboram no plantio, carpa, corte, catação de cana-de-açúcar e eliminação de colonião, a empregadora deverá manter nos locais de trabalho uma caixa de primeiros socorros, sendo

certo que em caso de acidente de trabalho ou mal súbito, a empregadora providenciará condução adequada para o socorro imediato.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO Á SAÚDE DO TRABALHADOR

Devido à atividade da empregadora (agroindústria), é obrigatória a constituição do SESTR (Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural) e do SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho). Todavia, como essas atividades são interligadas no mesmo espaço físico, poderá constituir apenas o SESTR abrangendo o somatório de empregados a teor do item 31.6.10 da NR 31.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE AUSÊNCIAS

A empregadora concederá até 12 (doze) dias anualmente de licença remunerada, desde que comunicadas previamente e por escrito, mediante ofício da entidade sindical, sem prejuízos dos benefícios previstos neste acordo coletivo ao diretor afastado para exercer suas atividades na entidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Garantia, a critério da empresa, de salário de 1 (um) e no máximo 2 (dois) pisos da categoria e todos benefícios previstos neste Acordo Coletivo ao dirigente sindical afastado para se dedicar exclusivamente a entidade, no limite de 1 (um) diretor por Sindicato na base da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ao dirigente sindical afastado para exercer função na entidade por força da assembleia geral, ou por decisão da diretoria eleita, será assegurado o vale alimentação a partir dessa data.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empregadoras descontarão mensalmente de seus trabalhadores, as contribuições associativas, devidamente autorizadas pelos empregados por escrito, e repassarão ao Sindicato, até o 10º (décimo) dia de cada mês.

PARÁGRAFO ÚNICO –É livre a associação profissional ou sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empregadoras descontarão mensalmente dos trabalhadores que autorizaram devidamente, a contribuição assistencial correspondente a 1% (um por cento) da remuneração total, sendo o limite **a partir de 01 de maio de 2022** no valor de R$ 19,71 (Dezenove reais e setenta e um centavos), e **a partir de 01 de maio de 2023** o limite passará a ser de R$ 23,00 (Vinte e três reais) sendo repassados aos Sindicatos signatário do presente Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A contribuição assistencial pertencente ao Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Rurais de Paraguaçu Paulista, será descontada somente dos trabalhadores sindicalizados, associados ou autorizado pelo trabalhador. Fica garantido o direito de oposição dos empregados sindicalizados, bastando uma notificação por escrito do trabalhador ao Sindicato de Paraguaçu Paulista.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica isento o desconto da contribuição confederativa.

PARAGRAFO TERCEIRO - Eventuais mudanças que surgirem por força de Assembleia Geral, Lei ou Decisão/entendimento judicial em relação às contribuições, o Sindicato da base informará à EMPRESA para a adequação dos referidos descontos.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposição a contribuição prevista neste "caput' a qualquer tempo, mediante requerimento encaminhado ao Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical será descontada dos trabalhadores e repassada ao Sindicato representativo da base nos termos da lei.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÃO

Eleição da Justiça do Trabalho para a solução de quaisquer pendências decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho celebrado.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Ficam asseguradas todas as Cláusulas deste Acordo Coletivo para os trabalhadores residentes em outros municípios.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA

Fica estabelecida uma multa no valor de 7% (sete por cento) dos salários normativos, por vez e cláusula descumprida, com reversão ao trabalhador ou Sindicato.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - NORMAS 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROMISSO

A empresa se compromete em buscar junto com o Sindicato de Paraguaçu Paulista, alternativas para os trabalhadores desempregados e para os trabalhadores em risco de desemprego.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa se compromete realizar em parceria com o Sindicato cursos de treinamento e qualificação profissional aos trabalhadores.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NAS METAS E RESULTADOS

Fica ajustado entre as partes o pagamento, até 20 de agosto, da Participação nas Metas e Resultados (PMR), para todos os trabalhadores, cujos critérios e valores serão estabelecidos entre Sindicato e Empresa em Acordo Específico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado o pagamento de 110 horas, com base no salário contratual, a cada trabalhador, como condição mínima de pagamento, caso as partes não chegarem a nenhum acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Aos trabalhadores investidos nas funções de motoristas, tratoristas e operadores de máquinas agrícolas, em qualquer das modalidades, também farão parte do Programa de Participação nas Metas e Resultados, retificando assim o Acordo Específico.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para os trabalhadores desligados durante a vigência dessa cláusula e que fizerem jus ao recebimento do PMR, receberão juntamente com a rescisão o valor na condição mínima prevista nesta cláusula, proporcionalmente ao período trabalhado.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica ajustado que essa cláusula fica suspensa até 01 de maio de 2024.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO ESPECIFICO PARA TRABALHADORES EM TREINAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSION

Os salários e critérios estabelecidos nesta clausula refere-se a trabalhadores recrutados internamente, que não possuem experiência na função e esteja dentro do programa de qualificação e formação profissional acordados entre empresa e sindicato para desempenhar as funções de operador de máquina, tratorista e motorista, em qualquer das modalidades, incluindo transporte de pessoas e matéria prima.

Os cargos pertencentes ao Grupo I, ou seja, os Motoristas de caminhão de baixa potência como: Motorista Bombeiro/Prevenção de Incêndio, Motorista Basculante, Motorista Administrativo, Motorista Transporte Diversos e Tratoristas, obedecerão ao seguinte critério:

Os colaboradores em treinamento por um período de no máximo 3 meses, devidamente homologado no sindicato da categoria perceberá o salário de sua função acrescido de um percentual de 10% (Dez por cento).

Após aprovado nos treinamentos e existindo a vaga, o colaborador assumirá a função que fora treinado e seguirá a seguinte escala salarial:

FAIXA	VALOR	TEMPO MÁXIMO	CONDIÇÃO
I	85% do salário da função	4 MESES	Promovido do período de aprendizagem
II	90% do salário da função	4 MESES	Promovido da Faixa I.
III	95% do salário da função	4 MESES	Promovido da Faixa II.
IV	100% do salário da função	SALÁRIO DA FUNÇÃO	Promovido da Faixa III.

Os cargos pertencentes ao Grupo II, ou seja, os: Motorista de caminhão de Alta Potência como: Motorista de Caminhão Canavieiro, Motorista de Caminhão Munck, Motorista de Caminhão Prancha, Motorista de Caminhão Comboio e Motorista Borracheiro. Os Operadores de Colhedora de Cana de Açúcar, Patrol, Pá Carregadeira, Maquina de esteira e Carregadeira de Cana, obedecerão ao seguinte critério:

Após aprovado nos treinamentos, por um período de no máximo 3 meses, devidamente homologado no sindicato passará a seguir escala salarial se o salário for menor, se maior entrará na próxima escala:

FAIXA	VALOR	TEMPO MÁXIMO	CONDIÇÃO
I	85% do salário da função	4 MESES	Promovido do período de aprendizagem
II	90% do salário da função	4 MESES	Promovido da Faixa I.
III	95% do salário da função	4 MESES	Promovido da Faixa II.

IV	**100% do salário da função**	**SALÁRIO DA FUNÇÃO** Promovido da Faixa III.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA REMUNERADA

Havendo necessidade de dispensar os trabalhadores por falta de serviço ou qualquer outro motivo alheio a vontade do trabalhador, com o objetivo de evitar demissões, fica acordado que a remuneração dos dias que houver a dispensa será calculada com base no salário contratual.

PAULO ANISIO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE PARAGUACU PAULISTA

PAULO OYAMADA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE TUPA E REGIAO

DANIEL CERQUEIRA DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE QUATA

JOAO FLAUZINO DE ANDRADE
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE RANCHARIA

MARCELO ACIOLI TOLEDO
Diretor
IBERIA INDUSTRIAL E COMERCIAL LTDA - EM RECUPERACAO JUDICIAL

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE APURAÇÃO

nexo (PDF)