

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008345/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042493/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46252.000786/2019-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/08/2019

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE GUAIRA, CNPJ n. 52.381.456/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BOLIVAR RAIMUNDO;

E

MARCIO MENDONCA MARCELINO E OUTROS, CNPJ n. 08.208.331/0002-04, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). EDUARDO SILVANO DIMAS;

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 2019 a 30 de abril de 2020 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) **TRABALHADOR RURAL, TRABALHADOR AGROPECUÁRIO EM GERAL, TRATORISTAS, OPERADORES DE MAQUINAS, PESSOAL DE ESCRITÓRIO**, com abrangência territorial em **Guaira/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial da categoria a partir de 1º/05/2019 passa a ser de R\$ 1.164,57 por mês, R\$ 38,81 por dia e R\$ 5,29 por hora.

**Parágrafo Único:** Caso o salário mínimo estadual ou nacional equipare-se ou supere o piso salarial, aplicar-se-á o mais benéfico.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados motoristas, tratoristas e operadores de máquinas e serviços gerais, serão corrigidos com o percentual único negociado de 4,00 (quatro por cento) sobre o salário de 30 de Abril de 2019, facultando a empregadora descontar adiantamentos e antecipações salariais concedidos por mera liberalidade, bem como o reajuste do piso salarial dos trabalhadores do Estado de São Paulo.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Garantia ao empregado rural admitido para função de outro dispensado, de salário igual ao do empregado de menor salário naquela função sem considerar vantagens pessoais.

#### **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.

**Parágrafo Único:** - Efetuado o depósito pela empregadora, o empregado dará quitação do valor recebido, cujo demonstrativo salarial será entregue até a data do depósito.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS**

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.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - VERBAS DOS EMPREGADOS RURAIS**

As parcelas devidas aos safristas no final do contrato são: O 13º salário, as férias e o formulário de rescisão de contrato para o saque do FGTS, não havendo nenhuma outra indenização devida.

**Parágrafo Primeiro** - Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas, de acordo com a lei.

**Parágrafo Segundo** - A parcela referente ao descanso semanal remunerado só será devida se houver o comparecimento do empregado durante a semana, de acordo com a lei.

#### **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVOS DE PAGAMENTOS**

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, 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, fica facultado ao empregador o fechamento da jornada de trabalho dos empregados para fins de pagamento será da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO**

A empregadora se obriga a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao empregado durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do empregado na forma da lei.

**Parágrafo Único:** Se a Previdência não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao empregado por via de documento oficial concedido pela Previdência Social, fica a empregadora obrigada ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DE SERVIÇO POR DOENÇA**

A empregadora se compromete a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao empregado, durante o período de até 45 dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social Rural, nos termos da Lei n.º 7.604/87 e da Portaria PT-GM 4.048/87.

**Parágrafo Único** - Se a Previdência não conceder o auxílio doença, por motivo atribuível àquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao empregado, por via de documento oficial concedido pela Previdência Social, fica a empregadora obrigada ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

Remuneração das 02 (duas) primeiras horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as subseqüentes de 70% (setenta por cento) em relação ao valor da hora normal, calculada sobre o salário do empregado, nele não inclusa outra parcela de qualquer natureza.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna nos termos da lei, sendo aquela que se inicia as 22:00 e termina as 05:00hs., será remunerada com o adicional noturno de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, não havendo que se falar no pagamento do adicional em caso de prorrogação da jornada, exceto quando a jornada for cumprida integralmente no período noturno e houver prorrogação conforme determina da Súmula nº 60 do TST.

#### **Adicional de Insalubridade**

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

Os empregados que receberem o adicional terão os percentuais calculados sobre o piso salarial, constante da Cláusula 3ª.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

Durante o período do presente acordo coletivo, sem ônus, para todos os empregados que estiverem trabalhando regularmente, fica instituído um cartão alimentação, onde serão creditados valores para realizar compras em supermercados e estabelecimentos comerciais credenciados pela operadora do benefício com os seguintes valores:

1. Para quem recebia uma hora por dia os valores serão:

Para quem tem salario nominal de até R\$ 2.450,00 será de R\$ 199,63

Para quem tem salario nominal de R\$ 2.450,01 até R\$ 4.000,00 será de R\$ 252,17

Para quem tem salario nominal a partir de R\$ 4.000,01 será de R\$ 420,28

**Paragrafo Primeiro:** A referencia para determinação de quem receberá os valores acima acordados, será a folha de pagamento do mês anterior.

**Paragrafo Segundo:** Terão direito aos valores acima os empregados que se encontrarem efetivamente trabalhando desde que tenha trabalhado mais que 20 dias no mês, contando os DSRs e Feriados, bem como os empregados que se encontrarem de férias dentro do mês independente da quantidade de dias trabalhados e aqueles que se afastarem por motivo de acidente ou doença dentro do mês independente da quantidade de dias trabalhados.

**Parágrafo Terceiro:** Perderá o direito aos valores acima os empregados que trabalharem menos de 20 dias, contando os DSRs e Feriados, no mês por qualquer motivo.

**Parágrafo Quarto:** Será computado como dia trabalhado, exclusivamente para fins desta cláusula, as faltas ao trabalho por motivos alheios a vontade do empregado e que a empresa considerou como falta justificada ou horas abonadas ou não trabalhadas tais como, dispensado de trabalhar por motivo de chuvas, falta de transporte ou qualquer outra liberalidade por parte da empresa ou da chefia direta.

**Parágrafo Quinto:** Não será computado como dia trabalhado para fins de desta cláusula, as faltas ao trabalho por motivos ou necessidades, exclusivamente solicitados pelo empregado para atender assuntos particulares.

**Parágrafo Sexto:** Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2019, nas funções de paradigmas e nas mesmas condições de trabalho receberão o vale alimentação.

**Parágrafo Sétimo:** Ocorrendo mudança de cargo/função para área ou local de trabalho que não atenda a condição de “se deslocar diretamente para o campo/lavoura”, e por se tratar de uma oportunidade, o empregado deixará de receber o vale alimentação a partir da data da mudança.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo mudança de cargo/função para área ou local de trabalho que atenda a condição de “se deslocar diretamente para o campo/lavoura”, e por se tratar de cargo/função paradigma, o empregado passará a receber o vale alimentação a partir da data da mudança.

**Paragrafo Nono:** Não terão direito aos valores acima os empregados afastados por

tempo indeterminado e os aposentados por invalidez.

**Parágrafo Decimo:** Fica contratado que este benefício de cartão alimentação não terá natureza salarial, não se integrando ou incorporando, portanto, em nenhuma hipótese ao salário ou remuneração do empregado e nem ao contrato de trabalho.

**Parágrafo Decimo Primeiro:** Não se considera discriminatório a definição dos valores diferenciados.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS HORAS "IN ITINERE" /SUPRESSÃO/ CONTRAPARTIDAS**

Considerando que pelo acordo coletivo de trabalho vigente no período de 01/05/2018 a 30/04/2019 foi acordada a supressão das horas "in itinere" a partir de 01/07/2018, tendo como contrapartidas a implantação do cartão alimentação nas condições previstas no acordo antes referido, acordam as partes que a empresa acordante concederá, a partir de 01/05/2019, as mesmas vantagens e condições previstas nas cláusulas 15ª do presente acordo coletivo de trabalho.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Os Empregadores garantirão uma parcela de Auxílio Funeral de R\$ 3.000,00, mais o Auxílio Cesta Básica de R\$ 1.200,00 e mais uma Assistência Funerária Familiar de R\$ 5.000,00 que será pago 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 contratada.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS**

A empregadora se compromete a contratar e manter durante a vigência deste Acordo, uma apólice de seguro de acidentes pessoais em grupo para todos os empregados, responsabilizando-se por todas as providências administrativas para formalização da referida apólice.

**Parágrafo Único** - Em caso de descumprimento desta cláusula, a multa será de 10% (dez por cento), incidente sobre o montante.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATOS DE EMPREGADOS**

A empregadora, durante a presente safra, dará preferência à contratação dos empregados da safra anterior, em igualdade de condições, respeitadas as demais cláusulas desta convenção também para os oriundos de outras regiões.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

As rescisões contratuais serão homologadas pelos sindicatos para os empregados com mais de 01 ano de serviço na empresa.

As verbas expressamente consignadas no termo de rescisão de contrato de trabalho homologadas pelo sindicato terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

Em caso de divergência ou dúvidas com relação as verbas consignadas no TRCT os sindicatos poderão opor ressalvas.

As homologações realizadas nos sindicatos não implicarão em nenhum custo para a empresa

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JOVEM APRENDIZ**

A empresa e os sindicatos profissionais definiram quais as funções/cargos que possibilitam a inclusão de jovem aprendiz para fins de atendimento ao disposto no art. 429 da CLT., serão o empregados ativos contratados por prazo indeterminado e outros cargos/funções que serão excluídos da base de cálculo por não



demandarem formação técnica profissional específica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) conforme laudo técnico apresentado pela empresa.

**Parágrafo Único:** Serão excluídos da base de cálculo da cota os empregados, contratados por tempo determinado ou contrato de safra, os aprendizes, os PCds (Pessoas com Deficiência), os aposentados por invalidez temporária e os afastados por tempo indeterminado.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD**

Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado e outros cargos/funções que poderão ser excluídos para fins de composição da cota de PCD conforme laudo técnico a ser apresentado pela empresa.

**Parágrafo Único:** Serão excluídos da base de cálculo da cota os empregados, contratados por tempo determinado ou contrato de safra, os aprendizes, os PCds (Pessoas com Deficiência), os aposentados por invalidez temporária e os afastados por tempo indeterminado.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As partes estabelecem que os sindicatos poderão fazer a quitação anual das verbas pagas ao empregado, com anuência do empregado, conforme previsto no Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** As verbas quitadas nos termos de quitação anual e na homologação das verbas rescisórias terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal.

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

##### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADA RURAL GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória para gestante nos termos da lei.

**Parágrafo Primeiro** - Recomenda-se que, a critério médico, devendo ser o da empregadora quando houver, quando o estado de gravidez da empregada estiver sendo prejudicado pelas condições de trabalho, e na impossibilidade de a mesma exercer outra função compatível com o seu estado prevista no atestado de médico que a acompanha, a empregadora antecipe o afastamento.

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecido que a empregada gestante, quando da rescisão contratual, deverá confirmar tal estado através de atestado médico, no prazo de 30 dias contados da data de demissão, sob pena de perder os benefícios previstos na lei, devendo, sua rescisão contratual, ser homologada no Sindicato dos Trabalhadores Rurais, quando houver.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA - GARANTIAS**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos de serviço ininterruptos, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave.

O empregado para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de 30 dias a contar do desligamento.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 aos 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE TRABALHO**

A 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 seis dias e terá o descanso no sétimo dia.

ESCALA DE 12 X 36, ou seja, o empregado trabalhará doze horas ininterruptas seguidas de 36 horas de descanso ininterruptas, não sendo computada nas 12 horas trabalhadas, os intervalos intrajornadas concedidas, nos moldes do artigo 59-A da CLT.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, a contar da assinatura do presente 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 considerada 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 que será computadas a credito do empregado exceto as horas realizadas em dias de feriados, sábados e

domingos.

**Parágrafo Quinto** - Todas as horas de ausências que, comunicadas previamente pelo EMPREGADO, for aceito pela Empregadora, e as horas de ausências que a critério da empregadora 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. Idêntico procedimento será adotado em caso de desligamento do empregado.

**Parágrafo Sétimo** - De comum acordo, o saldo remanescente final do período de vigência deste acordo quer seja CREDOR ou DEVEDOR, poderá transferido para o período subsequente, em acordo firmado entre os Sindicatos e a empregadora, por ocasião do término do decurso do período de vigência do presente acordo.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

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

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

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

Poderão ser adotados os seguintes horários:

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

- f) Outros horários poderão ser firmados diretamente com o empregado.

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

#### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Empresa e Sindicatos acordam que poderão reduzir o tempo de gozo do intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos, sem necessidade de qualquer outra autorização, conforme disposto no inciso III do art. 611-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período correspondente a supressão, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal do trabalho.

**Paragrafo Segundo:** Acordam Empresa e sindicatos que para a implantação da redução do intervalo intrajornada previsto no caput desta clausula, será necessário submeter à vontade dos empregados por meio de assembleia especifica e havendo aprovação da maioria, a Empresa e Sindicatos acordarão por meio de aditivo de acordo coletivo

#### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA

O controle de jornada quando não efetuado manualmente, será efetuado por biometria exceto para os empregados que não tenham esta condição que neste caso poderá ser efetuado pelo crachá de identificação, devendo o empregado utilizar na marcação do ponto eletrônico no início da jornada e término da jornada.

**ParágrafoPrimeiro** - Nos termos do art. 74 § 2º da CLT com 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.

**Parágrafo Quinto** - As partes acordam, de acordo com o artigo 611-A, inciso X da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017), que a Empregadora poderá adotar sistema de registro eletrônico de controle de jornada em qualquer modalidade inclusive via coletor de dados, ficando também acordado a não necessidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRES**

Fica facultado à empresa e ao sindicato pactuar sobre a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres em qualquer hipótese.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR**

Em caso de necessidade imperiosa, motivo de força maior, para atender à

realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho.

**Parágrafo Único:** As horas excedentes à jornada normal de trabalho serão pagas com os adicionais de horas extras previstos neste CCT.

#### Férias e Licenças

#### Remuneração de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIAS

Obrigatoriedade da empregadora conceder férias individuais ou coletivas e que as mesmas sempre se iniciem no 1º (primeiro) dia útil da semana.

Na hipótese de casamento a empregadora, fará coincidir a data daquele com a data do gozo das férias de seu empregado, desde que o empregado comunique a empregadora com trinta dias de antecedência.

**Paragrafo Primeiro:** Mediante a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Paragrafo Segundo:** Quando ocorrer conversão em abono pecuniário o valor do respectivo abono será pago em sua totalidade juntamente com os valores pagos no primeiro período de gozo.

#### Saúde e Segurança do Trabalhador

#### Condições de Ambiente de Trabalho

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INSTALAÇÃO SANITÁRIA, ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL.

Obrigatoriedade da empregadora no oferecimento aos empregados, no mínimo, de barracas removíveis para fins sanitários abrigos contra chuvas e outras intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.

## Equipamentos de Proteção Individual

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

Quando for exigida pela empregadora a aplicação de defensivo agrícola será fornecido aos empregados, equipamentos adequados à segurança nos termos da lei.

**Parágrafo Único** – A empregadora deverá ministrar aos empregados, que exerçam esta atividade, curso para aplicação de defensivos agrícolas, onde serão esclarecidos os riscos deste trabalho.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 anteriores;

**Paragrafo Primeiro:** 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.

**Paragrafo Segundo:** O atestado médico deve ser entregue no dia seguinte do fato ou início do afastamento e nos casos de afastamento com período igual ou superior à 3 dias, deverá o empregado, passar pelo médico do trabalho da empresa, no primeiro dia útil imediato ou na sexta-feira, caso o atestado tenha o encerramento no sábado ou domingo sob pena de não ser aceito pela empregadora.



## Primeiros Socorros

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MEDICAMENTOS

Manutenção pela empregadora, nos locais de trabalho, de caixa de medicamentos e materiais de primeiros socorros.

Em caso de acidente de trabalho, a empregadora providenciará condução adequada para o socorro imediato do acidentado.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUICAO CONFEDERATIVA

A empresa descontará dos empregados que não se opuseram, a contribuição confederativa definida previa e expressamente, nas assembleias gerais de cada sindicato, que aprovou a pauta de reivindicações e os descontos de contribuições.

O direito de oposição deverá ser exercido pelo próprio empregado através de solicitação a próprio punho apresentada diretamente na sede dos sindicatos obedecendo ao que foi decidido em assembleia.

Os sindicatos deverão apresentar à empresa as oposições realizadas no prazo de 10 dias.

A empresa permitirá que nos quadros de aviso sejam divulgados os direitos de oposição a qualquer tempo, assim como o sindicato divulgará nos seus quadros de aviso bem como a publicação em jornal local a fim de que os empregados possam exercer o direito de oposição, na sede dos respectivos sindicatos.

**Parágrafo Primeiro.** O percentual será de 1% do salario bruto de cada empregado com o valor máximo ( teto) de desconto de até R\$ 50,00.

**Parágrafo Segundo.** Havendo ajuizamento de ação trabalhista que vise a devolução da contribuição confederativa o sindicatos apresentarão a ficha de filiação ou autorização para desconto da contribuição confederativa no prazo de 48 horas após a comunicação da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo condenação judicial que obrigue a Empresa a devolver os valores descontados do Empregado, os sindicatos deverão ressarcir a

Empresa independentemente de sua participação no pólo passivo da ação judicial.

**Parágrafo Quarto.** O ressarcimento será realizado 30 (trinta) dias após encaminhamento de notificação da Empresa aos sindicatos contendo os dados da reclamação trabalhista e a evidência da liquidação da sentença.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISO**

Os avisos, enviados pelo Sindicato para serem afixados nos veículos que transportam os empregados, serão submetidos à aprovação prévia do setor competente da empregadora.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Estabelecimento de uma multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo, por infração e empregado, no caso de violação das condições acordadas, com reversão à parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

A empregadora deverá preencher o atestado de afastamento e salários (A.A.S.), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a. Máximo de 5 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b. Máximo de 10 dias úteis, contados da data da solicitação nos casos de obtenção da aposentadoria.
- c. Entrega do PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, será no ato da homologação para empregados desligados ou 30 dias, para empregados ativos ou

desligados há mais de um ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA**

Obrigatoriedade de os veículos de transporte satisfazer, integralmente, as condições de segurança e comodidade, sem ônus algum para o empregado.

**Parágrafo Único** - Compromisso da empregadora em ter cuidado na seleção de seus motoristas para garantir maior segurança aos seus empregados rurais, observando os antecedentes de embriagues.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

A Empresa e os Sindicatos definiram que os cargos que se enquadram como funções de confiança, de acordo com o artigo 611-A, inciso V são os seguintes:

Gerente Administrativo, Gerente Agrícola, Técnico de Produção e Técnico Agrícola.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS**

O Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre os Sindicatos Profissionais com a empregadora fica convalidado nos termos do artigo 7º, inciso VI e XXVI da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MARMITA TÉRMICA**

O empregador, uma única vez, no início da safra ou quando da admissão do empregado rural, mediante recibo, fornecerá gratuitamente “marmita térmica”, preferencialmente revestida de plástico, 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.

O empregado rural fica responsável pela guarda, uso adequado e conservação e higienização regular da “marmita térmica”, obrigando-se a devolvê-la quando da cessação do contrato de trabalho. A não devolução da “marmita térmica” implicará

na autorização do desconto.

**BOLIVAR RAIMUNDO**  
Presidente  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE GUAIRA**

**EDUARDO SILVANO DIMAS**  
Administrador  
**MARCIO MENDONCA MARCELINO E OUTROS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA NEGOCIAÇÃO COLETIVA CANA 2019-2020**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.