

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

## **SETOR CANAVIEIRO E EMPREGADOS AGRÍCOLAS EM GERAL**

VIGÊNCIA DE: 01/05/2018 à 30/04/2019.

O abaixo assinado de um lado a empregadora:

**AÇÚCAR E ÁLCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA.**, empresa estabelecida em Guaíra - SP, à rodovia SP. 425 km. 15, inscrita no CNPJ. 51.990.778/0001-26 sob o n.º e Inscrição Estadual n.º 322.009.110.112, (denominado “**Empregadora**”), neste ato representada, pelo Sr. José Antônio Pimenta, brasileiro, casado, Gerente de Administração de Pessoal, portador da cédula de identidade RG n.º 14.530.709-8 e inscrito no CPF sob o n.º 031.677.798-61.

De outro lado, representando os empregados os sindicatos:

**SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE GUAÍRA**, com sede na Rua 36, nº 520, Bairro Miguel Fabiano, Guaíra – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 52.381.456/0001-42, representado neste ato pelo Sr. Bolívar Raimundo, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 10.201.711 e inscrito no CPF sob o nº 861.816.618-91, na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de Guaira - SP, abrangendo as propriedades rurais do município de Guaíra-SP., tais como: **FAZENDA SÃO FRANCISCO**, Rod. SP 345 km 131 entrada a direita, inscrição no INSS sob CEI nº 2117500035/87; **FAZENDA SÃO SEBASTIÃO**, Rod. Miguelópolis/ Guaíra km 45 entrada a esquerda, inscrição no INSS sob CEI nº 2117500036/89; **FAZENDA SÃO JOSÉ DA GLÓRIA**, Rod. SP 425 km 48 sentido Miguelópolis, inscrição no INSS sob CEI nº 2117500037/81, e o;

**SINDICATO DOS EMPREGADOS ASSALARIADOS RURAIS DE MIGUELÓPOLIS**, com sede na Rua João Francisco Peixoto, nº 629, Bairro Sumaré, Miguelópolis – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 57.715.633/0001-01, representado neste ato pelo Sr. Augusto Donisete Mendonça Marra, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 11.349.693-x e inscrito no CPF sob o nº 156.179.928-99, na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de Miguelópolis-SP, abrangendo as propriedades rurais do município de Miguelópolis-SP, tais como: **FAZENDA ITABERABA**, inscrição no INSS sob CEI nº 2129800028/82; **FAZENDA CÓRREGO RICO**, inscrição no INSS sob CEI nº 2129800027/80; **FAZENDA SANTA BARBARA**, inscrição no INSS sob CEI nº 21298.00025/85, e o;

**SINDICATO DOS EMPREGADOS ASSALARIADOS RURAIS DE IPUÃ**, com sede na Avenida Rui Barbosa, nº 1606, Bairro Centro, Ipuã – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 57.715.781/0001-18, representado neste ato pelo Sr. Joaquim Dias Campos, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 17.065.228-2 e inscrito no CPF sob o nº 982.095.588-20, na qualidade de

representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de Ipuã-SP, abrangendo as propriedades rurais do município de Ipuã-SP, tais como: **FAZENDA COLORADO**, inscrição no INSS sob CEI nº 2121400109/87; **FAZENDA SÃO JOSÉ**, inscrição no INSS sob CEI nº 2121400110/83; **FAZENDA ALIANÇA**, inscrição no INSS sob CEI nº 50041.01730-89; **FAZENDA BREJINHO**, inscrição no INSS sob CEI nº 212140011185, e o;

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ITUVERAVA**, com sede na Rua Augusto Barbosa Sandoval, nº 599, Bairro Guanabara II, Ituverava – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 50.306.976/0001-65, representado neste ato pelo Sr. Antonio Reinaldo Segismundo, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 7.101.116 e inscrito no CPF sob o nº 832.626.018-53, na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de Ituverava-SP, abrangendo a propriedade rural **FAZENDA CACHOEIRA**, EST. MUN IVR 247 a 20 km sentido Ituverava a Aparecida do Salto, município de Ituverava – SP, inscrição no INSS sob CEI nº 5121697192/89, e o;

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SÃO JOAQUIM DA BARRA**, com sede na Rua Piratininga, nº 455, Bairro Jardim Bela Vista, São Joaquim da Barra – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 54.918.347/0001-47, representado neste ato pelo Sr. Daniel Rodrigues Santos, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 23.098.238-4 e inscrito no CPF sob o nº 122.311.328-00, na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de São Joaquim da Barra - SP, abrangendo a propriedade rural **FAZENDA CACHOEIRA**, EST. MUN IVR 247 a 20 km sentido Ituverava a Aparecida do Salto, município de Ituverava – SP, inscrição no INSS sob CEI nº 5121697192/89, e o;

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE BARRETOS**, com sede na Avenida 57, nº 577, Bairro Jardim São Paulo, Barretos – SP, inscrito no CNPJ sob o nº 44.791.416/0001-40, representado neste ato pelo Sr. Carlos Cesar Gonçalves, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 14.846.825-1 e inscrito no CPF sob o nº 062.649.548-29, na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores rurais ou agrícolas do setor canavieiro, com abrangência territorial no município de Barretos-SP., abrangendo a propriedade rural **FAZENDA SÃO SEBASTIÃO**, Rod. Miguelópolis/ Guaíra km 45 entrada a esquerda, município de Guaíra – SP - inscrição no INSS sob CEI nº 2117500036/89, **FAZENDA SÃO JORGE DO TURVO**, município de Colina – SP - inscrição no INSS sob CEI nº 2112100181/81; **FAZENDA SANTA TEREZINHA DO BAGUASSU**, município de Jaborandi – SP - inscrição no INSS sob CEI nº 2124300106/89.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE GUARÁ**, com sede na Rua Capitão José Francisco Dias, nº 384, Bairro Centro, Guarás-SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.248.291/0001-63, representado neste ato pelo Sr. Ademir Francisco Rodrigues, brasileiro, divorciado, portador da cédula de identidade RG nº 11.018.159-1 e inscrito no CPF sob o nº 979.547.568-15, com abrangência territorial no município de Guarás - SP, abrangendo as propriedades rurais tais como: **FAZENDA CACHOEIRA**, EST. MUN IVR 247 a 20 km sentido Ituverava a

Aparecida do Salto, município de Ituverava – SP, inscrição no INSS sob CEI nº 5121697192/89.

#### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 1º de maio.

#### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

São representados pelo sindicato todos os empregados que trabalham direta e exclusivamente em área rural nas atividades manuais ou mecanizadas, ligados diretamente ao corte, carregamento e transporte da cana de açúcar e a oficina automotiva, sendo: colheita de cana, carregamento de cana, transporte de cana, transporte de vinhaça, transporte de torta de filtro, distribuição de resíduos, caminhões oficinas agrícolas de manutenção de caminhões, máquinas e implementos agrícolas, funilaria e pintura, borracharia, lavagem e lubrificação, comboios, borracharia, auxiliares de queima de cana, entre outros os gerentes, encarregados, técnicos agrícolas e líderes das áreas acima descritas, bem como ajudantes ou serviços gerais agrícolas.

#### **CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial será de 1,69 ( um e sessenta e nove por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30 de Abril de 2018, 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.

#### **CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL**

O piso salarial da categoria a partir de 1º/05/2018 passa a ser de R\$ 1.108,38 por mês, R\$ 36,95 por dia e R\$ 5,04 por hora.

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

#### **CLÁUSULA 5ª - DAS HORAS "IN ITINERE" /SUPRESSÃO/ CONTRAPARTIDAS.**

Considerando que até o dia 30/04/2018 havia acordo coletivo prevendo o pagamento da hora in itinere;

Considerando que a reforma trabalhista instituída pela lei 13.467 em seu Artigo 58 § 2º alterou a CLT afirmando que: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”;

Considerando a possibilidade de indicação, no instrumento de acordo, de contrapartidas recíprocas.

Acordam empresa e sindicatos que as horas in itinere serão suprimidas a partir de 1º de Maio de 2018.

**Paragrafo Único:** Em contrapartida à supressão do pagamento das horas "in itinere" resolveram as partes (Sindicatos e Empresa) que a Empresa concederá, aos seus empregados, as condições e benefícios previsto na cláusula 6ª (SEXTA), deste instrumento.

### **CLÁUSULA 6ª - 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\$ 1.340,00 será de R\$ 190,00

Para quem tem salario nominal de R\$ 1.340,01 até R\$ 1.860,00 será de R\$ 240,00

Para quem tem salario nominal de R\$ 1.860,01 até R\$ 2.500,00 será de R\$ 300,00

Para quem tem salario nominal a partir de R\$ 2.500,01 será de R\$ 400,00

#### **2. Para quem recebia 40 minutos por dia os valores serão:**

Para quem tem salario nominal de até R\$ 1.400,00 será de R\$ 125,00

Para quem tem salario nominal de R\$ 1.400,01 até R\$ 1.700,00 será de R\$ 155,00

Para quem tem salario nominal de R\$ 1.700,01 até R\$ 1.900,00 será de R\$ 175,00

Para quem tem salario nominal a partir de R\$ 1.900,01 será de R\$ 210,00

Trata-se exclusivamente dos empregados que laboram nas FAZENDAS, SÃO JORGE DO TURVO, município de Colina - SP., e SANTA TEREZINHA DO BAGUASSU, município de Jaborandi - SP.

**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 15 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 15 dias, contando os DSRs e Feriados, no mês por qualquer motivo.

**Paragrafo Quarto:** Não terão direito aos valores acima os empregados afastados por tempo indeterminado e os aposentados por invalidez.

**Parágrafo Quinto:** 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 Sexto:** Não se considera discriminatório a definição dos valores diferenciados.

**Parágrafo Sétimo:** Na hipótese de procedência de ação anulatória desta cláusula e por se tratar de cláusula compensatória, esta será anulada sem repetição do indébito.

### **CLÁUSULA 7ª - PREMIO DE QUALIDADE DE SAFRA**

Fica garantido aos empregados conforme descrito no parágrafo quarto, o pagamento de um prêmio pela qualidade dos serviços prestados, correspondente a uma (1) hora por dia trabalhado, calculada sobre o salário base do empregado, nele não inclusa outra parcela de qualquer natureza.

**Parágrafo Primeiro:** Pela natureza da premiação esta somente será devida durante o período de safra, ou seja, desde quando iniciar a moagem da cana de açúcar até o dia que encerrar a moagem da cana na Usina.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do prêmio qualidade será, pois, proporcional aos dias efetivamente trabalhados, independente da natureza das ausências ocorridas.

**Parágrafo Terceiro:** O não pagamento do prêmio qualidade por ausência do empregado não se confunde com as demais sanções decorrentes da falta do empregado nos termos da legislação trabalhista.

**Parágrafo Quarto:** Terão direito ao prêmio os empregados que trabalham diariamente e diretamente no campo/lavoura na atividade canavieira e que ocupam os cargos de ajudante geral agrícola, apontador de campo, auxiliar de manutenção automotiva, auxiliar prevenção e combate a incêndio, controlador de trafego, controlador fluxo descarga, fiscal de equipe mão de obra, fiscal de frente fertirrigação, fiscal de palhada, inspetor de campo, inspetor de transporte, instrutor de colheita mecânica, líder de colheita mecanizada, líder de preparo solo e plantio, líder de tratos culturais, mecânicos das categorias A, B e C, mecânico de implementos agrícolas, mecânico de manutenção de equipamentos de irrigação, motorista fiscal de preparo de solo/plantio, motorista fiscal de tratos culturais, motoristas de calda pronta, de caminhão pipa, de caminhão transbordo, canavieiro, de apoio, de caminhão prancha/munck, de rodovinhaça e motorista lavador, operador de maquinas de carregadeira de cana, de colhedora de cana, de pá carregadeira, de prêntice, de máquina esteira agrícola, de moto niveladora, de plataforma de transbordo, tratoristas das categorias A, B e C.

**Parágrafo Quinto:** O direito ao prêmio para as funções de mecânico referidas no parágrafo anterior somente se aplica aos mecânicos que trabalhem diariamente e diretamente no campo/lavoura.

**Parágrafo Sexto:** Não terão direito ao prêmio tratado nesta cláusula os empregados que ocupam cargos de encarregados, gerente, supervisores e coordenadores, serviços gerais da lavoura do combate a formigas, carpa química, cortadores de cana, diaristas bituqueiros e demais cargos não relacionados acima, tais como empregados das áreas administrativas, recursos humanos, escritórios em geral, oficinas automotivas, almoxarifados, restaurante, empregados da pecuária e zeladoria patrimonial.

**Parágrafo Sétimo:** Perderão direito ao prêmio tratado nesta cláusula os empregados que se desligarem por sua iniciativa ou por justa causa.

### **CLÁUSULA 8ª - 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 9ª - 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 Primeiro** - Efetuado o depósito pela empregadora, o empregado dará quitação do valor recebido, cujo demonstrativo salarial será entregue até a data do depósito.

**Parágrafo Segundo** - Os pagamentos quinzenais não deverão ultrapassar o 5º dia subsequente.

### **CLÁUSULA 10ª - 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.

### **CLÁUSULA 11ª - 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 12ª - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

A empregadora fornecerá ao empregado que apresentar deficiência de leitura de impressão digital (Biometria) por qualquer motivo, 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 13ª - 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 14ª - HORAS EXTRAS**

Remuneração das 02 (duas) primeiras horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as subsequentes 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.

### **CLÁUSULA 15ª - 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.

### **CLÁUSULA 16ª - CONTROLE DE JORNADA**

O controle de jornada 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.

**Parágrafo Primeiro** - 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".

**Parágrafo Sexto:** Na quebra de qualquer um dos equipamentos utilizados para a coleta de dados poderá ser feita anotação em cartão de ponto manual.



### **CLÁUSULA 17ª - 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.

### **CLÁUSULA 18ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados que receberem o adicional terão os percentuais calculados sobre o piso salarial, constante da Cláusula 4ª.

### **CLÁUSULA 19ª - 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 20ª - 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 crédito 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.

### **CLÁUSULA 21ª - 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 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.

**Parágrafo Terceiro** - As partes acordam que os demonstrativos de pagamentos poderão ser fornecidos eletronicamente pela internet possibilitando ao empregado acessar, visualizar e imprimir via computador, tablet ou celular/smartfone.

**Parágrafo Quarto** - Esta funcionalidade estará disponível para os empregados que expressamente fizerem a adesão e que, uma vez feita a adesão a empresa fica desobrigada de fornecer o demonstrativo em papel.

### **CLÁUSULA 22ª - FÉRIAS**

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.

#### **CLÁUSULA 23ª - 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.

#### **CLÁUSULA 24ª - 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 25ª - 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.

#### **CLÁUSULA 26ª - 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.

#### **CLÁUSULA 27ª - 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.

#### **CLÁUSULA 28ª - 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 29ª - 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.

### **CLÁUSULA 30ª - 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.

### **CLÁUSULA 31ª - 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 32ª - 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.

### **CLÁUSULA 33ª - 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.

### **CLÁUSULA 34ª - 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.

#### **CLÁUSULA 35ª - 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.

#### **CLÁUSULA 36ª - 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.

#### **CLÁUSULA 37ª - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Se a empregadora mantiver convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de uso para seus dependentes legais;

**Paragrafo Primeiro:** Os dependentes que se retirarem do plano por qualquer motivo caso queira reingressar nos planos contratados pela empregadora, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

**Paragrafo Segundo:** O empregado que se afastar ou se encontrar afastado, por qualquer motivo, para sua permanência no plano, deverá arcar com a sua participação nos custos, reembolsando a empresa mensalmente. Caso não o faça perderá o direito de manutenção no plano a partir do segundo mês consecutivo. Uma vez perdido o direito de permanência no plano por falta de pagamento não será permitido seu reingresso até que reembolse a empresa de todo o saldo devedor.

#### **CLÁUSULA 38ª - 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.

### **CLÁUSULA 39ª - 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

### **CLÁUSULA 40ª - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA (PDVI)**

Nos termos do artigo 477 B da CLT os planos de demissões voluntárias ou incentivadas para dispensa individual, plúrima ou coletiva serão negociadas previamente com os sindicatos e enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

### **CLÁUSULA 41ª - 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.

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

### **CLÁUSULA 42ª - 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.

### **CLÁUSULA 43ª - 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:

Administrador de Fazenda, Assistente Tec. Prod. Agrícola, Coordenador Adj. Manut. Automotiva, Coordenador Contr. Areas Agrícolas, Coordenador de Motomecanização, Coordenador Produção Agrícola, Encarregado Manut. Primaria, Gerente Contr Areas Agrícolas, Gerente Motomecanização, Gerente Planej Contr Agrícolas, Superv. Aplic. Insumos, Superv. Colheita Mecânica, Superv. CQMP Agrícolas, Superv. Experimento Agrícola, Superv. Fertirrigação, Superv. Logistica Transportes, Superv. Manut Automotiva, Superv. Manut Colhedora, Superv. Of Manut Eletr Automotiva, Superv. Of Veiculos Maquinas e Caminhões, Superv. Regional, Superv Tratos Culturais, Superv. Trein Op Mecanizadas.

#### **CLÁUSULA 44ª - 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 calculo 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.

#### **CLÁUSULA 45ª - 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 especifica, independentemente do que dispõe a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) conforme laudo técnico apresentado pela empresa.

**Parágrafo Único:** Serão excluídos da base de calculo 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.

#### **CLÁUSULA 46ª - 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 2% do salário bruto de cada empregado com o valor máximo (teto) de desconto de até R\$ 60,00.

**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.

#### **CLÁUSULA 47ª - 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.

#### **CLÁUSULA 48ª - 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.

Assim, para todos os fins de direitos e deveres, as **Partes** firmam o presente instrumento juntamente com 02 (duas) testemunhas presenciais indicadas abaixo.

Guáira-SP, 06 de Junho de 2018.

---

**ACÚCAR E ALCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA.**

José Antonio Pimenta, CPF. 031.677.798-61

---

**PRESIDENTE SER DE GUAÍRA-SP**

Bolivar Raimundo, CPF. 861.816.618-91

---

**PRESIDENTE SEAR DE MIGUELOPOLIS-SP**

Augusto Donisete Mendonça Marra, CPF. 156.179.928-99

---

**PRESIDENTE SEAR DE IPUÁ-SP**

Joaquim Dias Campos, CPF. 982.095.588-20

---

**PRESIDENTE STR DE ITUVERAVA-SP**

Antonio Reinaldo Segismundo, CPF. 832.626.018-53

---

**PRESIDENTE STR DE SÃO JOAQUIM DA BARRA - SP**

Daniel Rodrigues Santos, CPF. 122.311.328-00

---

**PRESIDENTE STR DE GUARÁ**

Ademir Francisco Rodrigues, CPF. 979.547.568-15

---

**PRESIDENTE STR DE BARRETOS-SP**

Carlos Cesar Gonçalves, CPF. 062.649.548-29

**TESTEMUNHAS:**

---

José Domingos de Oliveira

CPF. 081.971.288-47

---

Anderson Cleiton Ferraz

CPF. 109.015.528-01