

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORES 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 MARACAI, CNPJ n. 44.374.312/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIO LUIZ DOS SANTOS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE ECHAPORA, CNPJ n. 49.880.941/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUSEBIO JOSE DA SILVA;

E

AGROTERENAS S.A. CANA, CNPJ n. 49.894.132/0007-99, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CLAUDIO MASSAYUKI TAKAO;

AGROTERENAS S.A. CANA, CNPJ n. 49.894.132/0001-01, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CLAUDIO MASSAYUKI TAKAO;

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 2023 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**. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da AGROTERENAS S/A CANA, doravante denominada EMPRESA, abrangerá a categoria dos trabalhadores Rurais, com abrangência territorial em Assis/SP, Borá/SP, Cruzália/SP, Echaporã/SP, Florínea/SP, Lutécia/SP, Maracai/SP, Oscar Bressane/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Pedrinhas Paulista/SP e Tarumã/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 1º de setembro de 2023 será de R\$ 1.590,00 (um mil, quinhentos e noventa reais) por mês, R\$ 53,00 (cinquenta e três reais) por dia e R\$ 7,23 (sete reais e vinte e três centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica ajustado entre as partes a remuneração por assiduidade mensal na forma de prêmio, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, para os trabalhadores com zero faltas no mês e R\$145,83 (cento e quarenta e cinco reais e oitenta e três centavos) por mês para os trabalhadores com uma falta no mês, não havendo prêmio para os trabalhadores com duas ou mais faltas no período mensal de apuração com abrangência sobre trabalhadores Rurais envolvidos nas atividades de corte e plantio manual da cana-de-açúcar e para auxiliares de serviços gerais da área de limpeza que recebem o piso salarial da categoria rural (corte e plantio manual da cana-

de-açúcar). Já aqueles que exercem as funções de ajudantes e auxiliares agrícola farão jus ao recebimento do prêmio mensal, cujos critérios e valores constarão em Acordo Específico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando os trabalhadores rurais das atividades de corte e plantio manual de cana-de-açúcar e eliminação de colônia não atingirem o valor da diária estipulada no caput desta Cláusula, a mesma deverá ser complementada até o valor da diária mencionada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os trabalhadores investidos nas funções de motoristas, tratoristas e operadores de máquinas agrícolas, terão os salários nominais classificados em grupo sendo:

Grupo	A partir de 1º/09/23	Salário Hora
I	R\$ 2.019,18	R\$ 9,18
I - Específico	R\$ 2.102,10	R\$ 9,56
II	R\$ 2.193,71	R\$ 9,97
I - Específico	R\$ 2.321,55	R\$ 10,55
III	R\$ 2.591,62	R\$ 11,78

**PARÁGRAFO QUARTO** – A identificação das atividades e seus respectivos grupos constarão em documento anexo, assinado pelas partes na forma de Aditivo ao presente Acordo até 30 de Novembro de 2023.

**PARÁGRAFO QUINTO**- Fica garantido o pagamento do prêmio mensal por produtividade para os trabalhadores descritos no PARÁGRAFO TERCEIRO desta cláusula, bem como para os trabalhadores que laboram em atividades de apoio nas áreas de manutenção de veículos, máquinas e implementos agrícolas em geral, Coordenadores que laboram nas áreas de produção e manutenção, cujos valores e critérios serão acordados entre empresa e sindicato e constarão em acordo específico.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2023, os salários serão corrigidos com o percentual negociado de 5,00% (cinco por cento) sobre os valores em vigor em 31 de agosto de 2023, sendo compensáveis todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 1º/05/2023 até a data da assinatura desse acordo, salvo os decorrentes de enquadramentos, promoção, mérito, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

#### CLÁUSULA QUINTA - ABONO

Acordam as partes que a empresa fará o pagamento de um ABONO de natureza indenizatória, que será pago no dia 11/09/2023, expressamente e totalmente desvinculada do salário, não integrando o contrato de trabalho, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer trabalhador, nem constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou integrando a base de cálculo do salário contribuição, nos termos do Art. 457, § 2º da CLT c/c Art. 28, § 9º, alínea “e”, item “7”, da Lei nº 8.212/1991.

Parágrafo Primeiro – O Abono integral que trata o caput desta cláusula corresponderá a 5,00% sobre a média de ganho obtida nos meses de maio, junho, julho e agosto de 2023 e será pago no dia 11/09/2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados afastados pela previdência social, por auxílio-doença, reclusão ou acidente de trabalho, receberão proporcionalmente aos meses trabalhados conforme Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregados desligados e os que tiverem aviso prévio indenizado projetado no mês da data base por qualquer motivo a partir de 1º/05/2023 até 31/08/2023, também farão jus ao pagamento do Abono, na Rescisão ou em Rescisão Complementar, com pagamento 20/09/2023.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa oferecerá aos trabalhadores a opção de abertura de conta-salário junto às instituições financeiras, independentemente da modalidade contratual.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

Em toda substituição com prazo igual ou superior a 15 dias, o trabalhador substituto fará jus ao salário do substituído, recebendo a diferença de salário na forma de adicional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A substituição superior a 120 (cento e vinte) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será aplicado o parágrafo anterior nas hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença-maternidade.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

Além dos descontos previstos em Lei, ficam permitidos os descontos autorizados individualmente pelos trabalhadores, relativamente às mensalidades e despesas diversas junto aos clubes esportivos das empresas, abastecimento de combustível existente nas empresas, em veículos indicado pelo trabalhador (apenas gerentes), refeições, produtos fabricados ou comercializados pelas empresas, seguro de vida individual e/ou em grupo, despesas, assistência médica, medicamentos e afins, adquiridos em estabelecimento conveniados formalmente com as empresas ou Sindicatos.

PARÁGRAFO ÚNICO – As partes concordam quanto a celebração de contrato com administradoras de cartões magnéticos, indicadas pelo sindicato da base da empresa, correspondente a 50% do salário contratual, limitado a um piso da categoria de R\$ 1.590,00 (um mil, quinhentos e noventa reais). Fica ressaltado que a empresa não terá nenhum vínculo com as administradoras, isentando-se de qualquer problema que possa ocorrer, sendo da administradora a exclusiva responsabilidade. Os trabalhadores terão a liberdade de aderir ou não ao aqui estabelecido, devendo expressar por escrito sua opção.

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

#### CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Fornecimento a cada trabalhador de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, e a identificação daquele e dos trabalhadores, devendo em caso de dúvida ou erro prevalecer os valores de produção constantes dos comprovantes previstos na cláusula 13ª (décima terceira).

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica ressalvado o direito da empresa a utilizar outros meios que substituam o comprovante de pagamento atual, inclusive com o fornecimento por terceiros, desde que disponibilizadas na mesma data do comprovante atual e mantidas as informações do caput, devendo a empresa fornecer o comprovante de pagamento físico sempre que solicitado pelo trabalhador.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PREÇO DA TONELADA DE CANA

O preço da tonelada de cana-de-açúcar para o corte a partir de 1º de setembro de 2023 será o seguinte:

Tipo de Cana	Valor por Tonelada	Valor do Feixe
CANA QUEIMADA EM PÉ - 1º ao 4º corte	R\$ 7,28	R\$ 0,1456
CANA QUEIMADA EM PÉ - 5º corte ou mais	R\$ 7,76	R\$ 0,1553
CANA QUEIMADA CAÍDA - 1º ao 4º corte	R\$ 8,85	R\$ 0,1769
CANA QUEIMADA CAÍDA - 5º corte ou mais	R\$ 10,16	R\$ 0,2032
CANA QUEIMADA ENROLADA OU DE DIFÍCIL CORTE	R\$ 10,16	R\$ 0,2032
CANA CRUA PARA MOAGEM	R\$ 13,84	R\$ 0,2769
CANA CRUA PARA MUDA - EM PÉ	R\$ 16,97	R\$ 0,3394
CANA CRUA PARA MUDA - CAÍDA	R\$ 19,81	R\$ 0,3963
CANA CRUA PARA MUDA – EM PLANTIO COMBINADO (06 LINHAS)	R\$ 19,81	R\$ 0,3963

A quantidade de corte da cana-de-açúcar e o preço da tonelada serão divulgados no período da manhã aos trabalhadores, bem como a classificação da cana.

O sistema do corte de cana crua pé e ponta esteira, sendo o desponte feito no chão, respeitadas às condições mais favoráveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Ajustam as partes que cana de difícil corte pode estar presente em todas as modalidades de corte.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os valores acima poderão ser acrescidos de acordo com o grau de dificuldade do corte da cana-de-açúcar.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No corte de cana bisada, de primeiro corte e soqueira de cana cortada para plantio, poderá haver avaliação do número de quilos de cana-de-açúcar no feixe, dependendo do nível de dificuldade do corte.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANTIO E CORTE DE CANA – SISTEMA MEIOSI

Os valores para o Plantio Meiosi (manual) na operação de Esparramação, cujo desdobramento de cana seja posicionado a partir da primeira linha a ser plantada, de forma a facilitar o esparrama serão:

SISTEMA	Valor 1º/09/2026	Valor por metro 1º/09/2023
Desdobramento meiosi - até 1/8	R\$ 26,89	R\$ 0,02689
Desdobramento meiosi - até 1/10	R\$ 27,97	R\$ 0,02797
Desdobramento meiosi - até 1/12	R\$ 29,63	R\$ 0,02963

Ocorrendo a diminuição de rendimento decorrente da picação da cana, as partes se comprometem em rediscutir os preços de acordo com a necessidade.

O valor da tonelada do Corte de cana no desdobramento da Meiosi será de R\$14,46, sem a necessidade de realizar a limpeza e desponte;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: os valores para plantio quando o corte (Desdobramento da Meiosi) for mecanizado e por consequência aleirado (montes pé), na operação de Esparramação serão:

SISTEMA	Valor 1º/09/2023	Valor por metro 1º/09/2023
Desdobramento meiosi - até 1/6	R\$ 28,93	R\$ 0,02893
Desdobramento meiosi - até 1/8	R\$ 30,24	R\$ 0,03024
Desdobramento meiosi - até 1/10	R\$ 32,88	R\$ 0,03288
Desdobramento meiosi - até 1/12	R\$ 35,14	R\$ 0,03514

PARÁGRAFO SEGUNDO: quando a operação de Esparramação com corte mecanizado for ESTEIRANDO a cana em cima do sulco, os valores a serem pagos será o mencionado no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O trabalhador poderá escolher em trabalhar individualmente ou em equipe.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes poderão definir preços do plantio independentemente da quantidade de rua e do espaçamento de acordo com a dificuldade ou necessidade.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO PLANTIO DE CANA CONVENCIONAL

Em conformidade com a NR31, serão adotadas medidas de segurança para os trabalhadores que laboram no plantio de cana-de-açúcar em sistema convencional. A produção diária obedecerá aos seguintes valores:

O valor para o serviço concluído, ou seja, distribuição, esparramação e picação será de R\$ 27,97 (vinte e sete reais e noventa e sete centavos), por mil metros, ou seja, R\$ 0,02797 o metro linear.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo necessidade de ser realizado a esparramação de cana, com montes no chão, o espaço entre os montes, não poderá ser superior a 15 (quinze) metros, sendo garantido como ganho mínimo, o valor da diária obtida pelo piso salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica vedada a operação de plantio de cana com utilização de trabalhadores operando em cima das cargas de caminhão e/ou veículos automotores.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Eventuais sobras ou falta de cana nos montes poderão ser distribuídas pelos trabalhadores envolvidos, sem prejuízo para eles.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PICAGEM E REPICAGEM SISTEMA MEIOSI

PICAGEM E REPICAGEM DE CANA	A partir de 1º/09/23
ALTO RENDIMENTO	R\$ 9,45
MÉDIO RENDIMENTO	R\$ 12,99
BAIXO RENDIMENTO	R\$ 16,53

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DA CATAÇÃO / RECOBRIZAÇÃO DE CANA

Durante o período de safra e entressafra, aos Trabalhadores Rurais manuais, nos dias em que estiverem trabalhando na catação e/ou recobrindo cana, seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado como mínima, o valor da diária estipulada no caput da cláusula terceira, com adicional de 20% (vinte por cento).

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MODO DE AFERIÇÃO

A cana será aferida por feixe, devendo ser medida na 3ª (terceira) rua ou 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 ônus para a empresa, ou na presença do representante sindical da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ficam obrigadas as empresas a apresentarem as médias efetuadas, constando peso da balança, talhão e zona do corte, como também a convocar um trabalhador rural para o acompanhamento das médias na lavoura e a permissão da presença de um membro da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, devidamente acompanhado dos trabalhadores ou prepostos, para efetuar as aferições, devendo estes documentos conter a assinatura e o nome do trabalhador convocado. O ticket de pesagem da média deverá ser entregue ao trabalhador que acompanhou a medição na lavoura.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nas ocasiões em que acompanhar a aferição da média, o trabalhador rural 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 TERCEIRO – Comprometimento das empresas em fornecer aos trabalhadores Rurais a quantidade média de feixes da cana cortada a ser paga, no mesmo dia.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO E COMPROVANTES DE PRODUÇÃO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos trabalhadores, com a identificação das empresas, 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 trabalhadores antes do recebimento dos salários, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas, adicionais, bem como a demonstração da produção mensal e os dias eventualmente faltosos.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os trabalhadores que exercem atividades manuais nas lavouras de cana-de-açúcar, as empresas fornecerão comprovante de produção com o seu nome e do trabalhador, a quantidade de cana cortada, número de feixes, número de compassos e seu correspondente valor em dinheiro no segundo dia útil subsequente ao dia da produção, não considerando sábado e domingo como dia útil para este fim.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para os trabalhadores que laboram exclusivamente por produção nas lavouras de cana, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada, carpa, eliminação de colônio ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, desde que quando anotada sua presença no local de serviço e que permaneça à disposição da empresa, fica obrigada a presença do veículo de transporte no local de trabalho.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E AVISO-PRÉVIO

Para trabalhadores 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 do decimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 (doze) meses (exceto o ganho de férias e o ganho do 13º salário), dividido pelos dias efetivamente trabalhados no respectivo período aquisitivo, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

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

a) Férias: através da soma de todos os valores recebidos pelo trabalhador referente ao período aquisitivo, e dividida pelos dias efetivamente trabalhados a que se refere, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

b) Décimo Terceiro Salário: através da soma de todos os valores recebidos pelo trabalhador durante o ano, e dividida pelos dias, no respectivo período, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

c) Aviso-Prévio: através da soma de todos os valores recebidos pelo trabalhador nos últimos 12 (doze) meses, dividida pelos dias trabalhados nesse período, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Compreende-se também como dia efetivamente trabalhado para efeito no disposto nessa cláusula, as faltas, os DSRs e declaração/atestados de qualquer natureza, desconsiderando os demais casos.

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

##### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- HORAS EXTRAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As horas extras realizadas no descanso semanal remunerado ou feriado 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.

#### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, nos termos da lei, serão remuneradas com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o valor da hora normal.

#### Adicional de Insalubridade

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL INSALUBRIDADE

Será pago aos trabalhadores que exercem suas atividades em local ou condições insalubres o adicional correspondente ao grau de insalubridade, na forma da lei.

#### Adicional de Periculosidade

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL PERICULOSIDADE

O valor do adicional de periculosidade será de 30% (trinta por cento) sobre o salário nos termos da Lei, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

#### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- COMPENSAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE

Em face da nova redação imposta pela Lei 13.467/2017, fica pactuada a supressão do pagamento das horas in itinere a partir de 24/12/2019, recebendo os trabalhadores em compensação a seguinte vantagem:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Tendo em vista as alterações do artigo 58, § 2º, da CLT (alterações trazidas com a Lei 13.467/2017, Reforma Trabalhista) que extinguiu as horas "in itinere", as partes com abrigo no disposto nos artigos 457, § 2º c/c artigo 611-A da CLT, convencionam que será fornecido um cartão alimentação mensal, em compensação à perda de tal verba (horas "in itinere"), conforme Cláusula Vigésima Segunda deste Acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes ajustam estender o pagamento do cartão alimentação a todos os trabalhadores, independentemente de cargo ou utilização de transporte fornecido pela empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de alterações legislativas ou comando judicial diverso que reestabeleça a obrigação ao pagamento de horas "in itinere", as partes ajustam que será imediatamente retomado tal pagamento, na forma como anteriormente era realizada e, por sua vez, cessado o fornecimento de cartão alimentação, o qual não será considerado para qualquer fim como direito adquirido, não havendo que se falar em redução/supressão salarial.

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Em razão da compensação pactuada nos parágrafos da Cláusula Vigésima Primeira deste Acordo, fica ajustado que as empresas fornecerão para todos os trabalhadores, um cartão alimentação mensal, com valores de acordo com o local de trabalho e salário contratual, vinculado ao fator assiduidade, ou seja, proporcional aos dias efetivamente trabalhados, incluindo os dias de férias indenizadas (vencida e proporcional), não fazendo jus ao recebimento os dias de faltas justificadas e/ou injustificadas, dispensas ou ausências de qualquer natureza, exceto as condições mencionadas na Cláusula SEPTUAGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL e no Parágrafo Único da Cláusula QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS INJUSTIFICADAS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os trabalhadores que trabalham na sede e/ou postos fixos da empresa (que anteriormente recebiam 15 minutos por dia trabalhado de horas in itinere), independente da faixa salarial, o cartão alimentação será de R\$ 192,91 (cento e noventa e dois reais e noventa e um centavos), inclusive para os admitidos após a implantação do cartão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os trabalhadores que trabalham diretamente na lavoura (que anteriormente recebiam 1 hora por dia trabalhado de hora in itinere) e que tenham salários nominais de até R\$ 2.542,66 (dois mil, quinhentos e quarenta e dois reais e sessenta e seis centavos), o cartão alimentação será de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais), inclusive para os admitidos após a implantação do cartão

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os trabalhadores dos cargos, Analista Suporte Topográfico, Assistente CTT, Assistente Logis. Transporte, Assistente Monitoramento Agrícola, Auxiliar Operador Secador, Borracheiro I, Borracheiro II, Controlador Pragas, Controlador Produção Rural, , Coordenador Manut. Automotiva, Eletricista Manut. Automotiva I, Eletricista Manut. Automotiva II, Eletricista Manut. Automotiva III, Fiscal Aplicação Insumos, Fiscal Controle Pragas, Fiscal Planej. Agron., Lubrificador Mecânico, Lubrificador Oper. Agrícolas, Mecânico Implem. /Soldador II, Mecânico Manut. Automotiva II, Mecânico Manut. Automotiva III, Mecânico Oper. Agrícola II, Mecânico Oper. Agrícola II, Mecânico Oper. Agrícola III, Técnico Des. Operacional, Técnico Monitoramento Agrícola, Técnico Gestão Agrícola, Técnico Planej. Desenv. Agron. que trabalham diretamente na lavoura (que anteriormente recebiam 1 hora por dia trabalhado de hora in itinere) e que tenham salários nominais iguais ou superiores a 2.542,67 (dois mil quinhentos e quarenta e dois reais e sessenta e sete centavos), o cartão alimentação será de R\$482,24 (quatrocentos e oitenta e dois reais e vinte e quatro centavos), inclusive para os admitidos após a implantação do cartão.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aprendizes e Estagiários remunerados, o cartão alimentação será de R\$ 105,00 (cento e cinco reais).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os trabalhadores que não recebiam as horas in itinere, incluindo os que ocupam cargo de gestão, passam a ter o direito ao cartão no valor de R\$ 192,91 (cento e noventa e dois reais e noventa e um centavos), independente da faixa salarial e local de trabalho, inclusive para os admitidos após a implantação do cartão.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para apuração dos valores dos cartões a que se referem os parágrafos primeiro, segundo, terceiro e quarto são considerados os salários nominais da presente data, permanecendo inalterados os valores do benefício até que ocorra novo pacto entre as partes.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A apuração das ausências, com exceção dos rurícolas ocorrerá do dia 25 do mês corrente ao dia 24 do mês subsequente e a liberação dos créditos no quinto dia útil do mês seguinte a apuração. Já para os rurícolas a apuração das ausências ocorrerá do dia 28 do mês corrente ao dia 27 do mês subsequente e a liberação dos créditos no quinto dia útil do mês seguinte a apuração.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Compreende-se como dias efetivamente trabalhados para o disposto no caput desta cláusula, feriados e DSR.

**PARÁGRAFO NONO:** Fica ajustado que a concessão do referido cartão alimentação não tem caráter salarial, motivo pelo qual sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas e/ou previdenciários.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** As diferenças do cartão alimentação de Maio, Junho, Julho e Agosto serão pagas juntos com o cartão de Setembro/2023.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- PARTICIPAÇÃO NAS METAS E RESULTADOS

Plano de Remuneração por Assiduidade, bem com as formas e critérios para o pagamento dos prêmios anuais ou mensais serão acordadas entre o Sindicato e a Empresa e constarão sob forma de termo aditivo ao presente acordo

#### Auxílio Habitação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HABITAÇÃO

A habitação fornecida pelas empresas aos seus trabalhadores deverá possuir condições de moradia e, quando fornecida gratuitamente, não será considerado salário para nenhum efeito e, portanto, ficará isento de contribuição previdenciária, nos termos da Súmula nº 167 do T.F.R. (Atual S.T.J.).

#### Auxílio-Doença/Invalidez

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO DE SERVIÇO POR DOENÇA

As empresas se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao trabalhador, durante o período de até 30 (trinta) dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se a Previdência Social não conceder o auxílio-doença, por motivo atribuível daquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador, por via de documento oficial, ficam as empresas obrigadas ao pagamento do salário normativo, durante o período de até 30 (trinta) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

#### Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Fica garantida a percepção de 04 (quatro) salários normativos ao dependente do trabalhador morto por acidente e/ou morte natural, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em única vez pelas empresas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A percepção dos salários mencionados no caput desta cláusula, será de 4 (quatro) salários normativos, considerando que o trabalhador contempla 50% do valor da mensalidade do seguro de vida, mencionado na cláusula 24ª (vigésima quarta).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em virtude da demora da carta de concessão expedida pela Previdência Social ou Juízo Cível ao dependente, o trabalhador poderá custear as despesas ocorridas com o funeral e deduzir do auxílio os custos ocorridos, que é o principal objetivo desta cláusula, devendo a quitação ocorrer no ato da homologação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Havendo mais de um beneficiário, o direito é daquele que comprovadamente tiver gastos com o funeral. Na ausência de comprovante, o direito será dos que estiverem aptos para homologar.

#### Seguro de Vida

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

As empresas obrigam-se, na qualidade de estipulante, a oferecer seguro de vida em grupo ou individual, objetivando a indenização em caso de morte ou invalidez permanente de qualquer natureza, devendo as empresas realizarem o pagamento da metade da mensalidade, cabendo ao trabalhador o pagamento da outra metade.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- CONTRATOS DE TRABALHO

Fica acordado entre as partes que os contratos de trabalho serão celebrados diretamente entre a empresa e trabalhador, não sendo permitida a terceirização de mão de obra, salvo empresas de mão-de-obra especializada, tais como transporte de pessoas, jurídico, medicina, informática etc., que não tenham ligação com a produção ou a atividade fim da empresa, bem como as atividades de apoio, além daquelas descritas no parágrafo terceiro desta cláusula. Os contratos serão firmados preferencialmente por prazo indeterminado com os trabalhadores residentes na base do Sindicato de Paraguaçu Paulista (SP).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas fornecerão, sempre que solicitado pelo Sindicato de Paraguaçu Paulista, uma lista contendo os nomes dos funcionários ativos, e suas respectivas funções, independentemente da sua categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em decorrência de problemas técnicos ou emergenciais, poderá haver contratação de empresas terceirizadas idôneas mediante apresentação do acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente com o sindicato da categoria. A presente cláusula não se aplica às empresas que tem como única mão-de-obra os proprietários. Toda terceirização deve ser informada ao sindicato acima mencionado.

## Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VERBAS DOS TRABALHADORES

Para os trabalhadores que forem despedidos no decorrer do ano, a parcela do 13º salário, o documento para saque do FGTS e parcelas das férias serão devidas no ato de sua dispensa.

Para os trabalhadores que forem demitidos no decorrer do ano, a parcela do 13º salário, o documento para saque do FGTS e parcelas das férias serão devidas no ato de sua homologação e/ou quitação das verbas rescisórias, respeitando os prazos legais.

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 trabalhador durante todos os dias da semana, com exceção de suas folgas legais, atestados e declarações médicas, odontológicas e judiciais, bem como as faltas justificadas previstas na cláusula 54ª (quinqüagésima quarta).

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para os trabalhadores residentes nas propriedades das empresas, quando seu extrato for entregue pela Caixa Econômica Federal, no endereço das empresas, este providenciará a distribuição do mesmo junto com o comprovante de pagamento subsequente ao recebimento.

PARÁGRAFO QUARTO - As médias para fins de férias e 13º salário serão calculadas conforme previsto na cláusula 17ª (décima sétima) do presente Acordo.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS

Quitação das verbas rescisórias incontroversas nos prazos e nas condições previstas em lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As formas de cálculo para o pagamento do décimo terceiro salário e das férias seguem as formas e critérios estabelecidos na Cláusula 17ª (décima sétima).

PARÁGRAFO SEGUNDO– O pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado aos trabalhadores em dinheiro, cheque de emissão da empresa ou depósito bancário. No caso de depósito bancário, o mesmo somente poderá ser efetuado em conta de titularidade do trabalhador e desde que haja o comprovante de depósito.

PARÁGRAFO TERCEIRO- As verbas rescisórias deverão ser liquidadas no prazo previsto em lei, sob pena de multa do artigo 477 da CLT, se os prazos não respeitados forem de responsabilidade da empresa.

#### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA AVISO

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 ou escrita, salvo casos considerados faltas graves, sob pena de nulidade. Toda advertência ou suspensão aplicada por desídia será desconsiderada após decorrer dois anos.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO

A homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho dos trabalhadores com 12 (doze) meses ou mais de trabalho deverá obrigatoriamente ser realizado com assistência do sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Após a entrada em vigência da lei 13.467/2017, os sindicatos acordantes que decidirem não realizar as homologações deverão formalizar sua vontade a empresa.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, ou se preferir 7 (sete) dias indenizados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O acréscimo do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço previsto na Lei 12.506/11 deverá ser obrigatoriamente indenizado pela empresa, salvo em caso de acordo expresso em que o trabalhador concorde em trabalhar os dias que se refere este parágrafo.

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

### Qualificação/Formação Profissional

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas deverão manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na necessidade de contratação para preenchimento de cargos vagos, fica acordado que a empresa dará prioridade aos trabalhadores já pertencentes ao quadro de funcionários, mediante treinamentos específicos para a função a ser desempenhada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas direcionarão as vagas que surgirem nas funções de operadores de máquinas aos trabalhadores internos que estiverem dentro programa de qualificação promovido pelas empresas e aos trabalhadores externos, os que tiverem dentro do programa de qualificação e requalificação promovida pelo sindicato, salvo inadequações de ordem técnica, falta de documento profissional exigível ou impedimento para função determinado pelo SESMT da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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 as empresas para que ele possa ministrar cursos e treinamentos aos trabalhadores realizados pelo Sindicato, sem prejuízo na remuneração do trabalhador, desde que autorizado expressamente pela empresa. O período de afastamento despendido pelo trabalhador, para a realização dessas atividades é de inteira responsabilidade do sindicato.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APRENDIZADO E TREINAMENTO

O tempo de formação e treinamento, que visa o aprendizado e o crescimento profissional, não deverá exceder a 08 (oito) meses e não ficará ainda caracterizado o desvio de função, desde que estejam em programas de treinamento desenvolvidos pela empresa.

### Normas Disciplinares

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - CADASTRAMENTO NO PIS

Ficam as empresas obrigadas a cadastrar no PIS todos os trabalhadores rurais e entregar a RAIS no prazo da lei.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

As empresas se obrigam a fornecer recibos de documentos pessoais entregues por seus trabalhadores, para quaisquer finalidades relacionadas com o seu contrato de trabalho, discriminando-os com as respectivas datas de recebimento e de devolução.

#### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 – Ficam as empresas obrigadas à antecipação do afastamento da empregada gestante, no caso de constatação por equipe médica que ela não tenha condições de exercer suas funções.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O pagamento do auxílio-maternidade será feito com base na média dos últimos doze meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica estabelecido que a trabalhadora gestante, quando da rescisão contratual, deverá confirmar tal estado, através de atestado médico no prazo de até 60 (sessenta) dias a partir da data de rescisão, sendo confirmado seu estado no período de vigência do contrato de trabalho, a recontração será imediata, sem prejuízo à trabalhadora. O comunicado fora do prazo poderá ser caracterizado má-fé, sob pena de perder a estabilidade prevista nesta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - A trabalhadora gestante ou lactante será afastada durante a gestação e lactação até 180 (cento e oitenta) dias, contados do nascimento da criança, de quaisquer atividades ou operações em locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubres, sendo certo que o trabalho com a exposição ao sol, desde que não esteja em contato com agente químico, obedecerá a avaliação médica.

#### Estabilidade Serviço Militar

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SERVIÇO MILITAR

Serão protegidos nos termos da lei, os trabalhadores em idade de prestação de serviço militar.

PARÁGRAFO ÚNICO – Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação de Tiro de Guerra, o trabalhador não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ficam assegurados o emprego e o salário, durante o período que faltar para se aposentar, aos trabalhadores com até 8 (oito) meses da aquisição do direito à aposentadoria (comprovadamente), por tempo de contribuição ou aposentadoria por idade, e que contem com 5 (cinco) anos ininterruptos de contrato de trabalho, imediatamente

anteriores ao período aquisitivo do benefício, no mesmo grupo econômico, excluindo-se eventual(is) suspensão(ões) por percepção de benefício previdenciário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O disposto no *caput* dessa cláusula não se aplica aos Diretores e Gerentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de dispensa de trabalhadores que contem com 5 (cinco) anos ininterruptos de contrato de trabalho, imediatamente anteriores ao período aquisitivo do benefício, no mesmo grupo econômico, excluindo-se eventual(is) suspensão(ões) por percepção de benefício previdenciário, e que estiverem a 8 (oito) meses e 1 (um) dia e até 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria (comprovadamente), por tempo de contribuição ou aposentadoria por idade, fica a empresa obrigada a pagar as contribuições relativamente ao período que faltar para aposentar, pelo teto de contribuição do INSS, devendo o recolhimento ser feito através das guias de previdência social apresentadas pelo próprio trabalhador, que deverá obedecer os prazos de recolhimento sob pena de arcar com os custos inerentes ao atraso do pagamento e de perder o presente benefício. Se houver mais de dois atrasos, o trabalhador perderá o benefício do recolhimento previdenciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Caso o trabalhador dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço ou de contribuição, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da data da Rescisão do Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - A comprovação pelo trabalhador do seu direito, no prazo mencionado acima, acarretará a imediata readmissão ou pagamento dos salários ou pagamento mensal de contribuições de INSS, conforme o caso, a critério único da empresa, não gerando, em qualquer das hipóteses que venha a ser escolhida pela empresa, o direito ao trabalhador de alegar impossibilidade de continuidade da relação laboral.

PARÁGRAFO QUINTO – Havendo entendimentos entre as partes, o valor do recolhimento mensal, poderá ser pago em uma única vez, em rescisão complementar a ser homologado no Sindicato da categoria.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA SEGUNDA - GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Fornecimento gratuito pelas empresas aos trabalhadores de instrumentos de trabalho no local de prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO

As empresas se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio acidente devido ao trabalhador, durante o período de inatividade por acidente de trabalho nos termos 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 trabalhador por via de documento oficial concedido pela Previdência Social, ficam as empresas obrigadas ao pagamento do salário normativo durante o período de até 30 (trinta) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MARMITA TÉRMICA

As empresas fornecerão gratuitamente ao trabalhador rural que percebe a remuneração por produção, mediante recibo, marmita térmica e garrafa d'água para cumprir o disposto nos termos da NR 31.

PARÁGRAFO ÚNICO – O trabalhador fica responsável pela guarda, uso adequado e conservação e higienização regular da marmita térmica e da garrafa d'água, obrigando-se a devolvê-las quando da cessação do contrato de trabalho.

#### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o requerimento de afastamento, quando solicitado pelo trabalhador, devendo fornecer o recibo de pedido de preenchimento do formulário, com data e hora do requerimento, e tendo a empresa os seguintes prazos para a entrega junto ao INSS:

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 15 (quinze) 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 trabalhador para a entrega do formulário específico exigido pelo INSS o prazo de 15 (quinze) dias em se tratando de trabalhadores e 30 (trinta) dias em se tratando de ex- trabalhador.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa se compromete a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHADOR ACIDENTADO

Garantia de emprego e salário ao trabalhador acidentado a partir da data de retorno à atividade, nos termos da lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Demonstrando o trabalhador pelas vias oficiais ou perícia que é portador de doença profissional, e que a adquiriu no seu atual emprego, ou a teve agravada, enquanto está perdurar passará a gozar das garantias previstas nos termos da lei.

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

## Duração e Horário

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica acordado entre as partes que a redução da jornada de trabalho ao sábado não implicará redução no valor da diária estabelecida na Cláusula 3ª(terceira) do presente acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A jornada dos trabalhadores rurais manuais que laboram no corte e no plantio de cana de açúcar, no período de safra e entressafra, será de segunda a sexta-feira das 07h min às 15h36min, e, aos sábados das 07h às 14h, com intervalo para alimentação e descanso.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para os trabalhadores que trabalhem em sistema de 3 (três) turnos a jornada de trabalho será da seguinte forma:

TURNOS	ENTRADA	INTERVALO	SAÍDA
A	07h	01 hora	15h20
B	15h	01 hora	23h20
C	23h	01 hora	07h20

PARÁGRAFO QUARTO – O intervalo destinado às refeições e descanso, dos trabalhadores que se ativam em sistema de 3 (três) turnos será usufruído, respectivamente, entre os períodos de: 11h e 13h, entre 18h30 e 20h30 e entre 02h30 e 04h30, observadas as condições da Cláusula Quinquagésima Segunda.

PARÁGRAFO QUINTO - Para os trabalhadores, com exceção daqueles que exercem atividades manuais nas lavouras de cana-de-açúcar, como carpa, eliminação de colônia, plantio e corte de cana-de-açúcar (cortadores de cana), ficam autorizadas as empresas, a seu critério, adoção do sistema de trabalho denominado "5x1" (cinco por um), ou seja 5 (cinco) dias consecutivos trabalhados, seguidos por 01 (um) dia de folga; e/ou o sistema de trabalho denominado "6x2" (seis por dois), ou seja, 6 (seis) dias consecutivos trabalhados seguidos por 2(dois) dias consecutivos de folga, e, dessa forma, o descanso semanal remunerado não será fixo aos domingos mas obedecerá tais sistemas de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

PARÁGRAFO ÚNICO – Os trabalhadores que se deslocam da cidade diretamente à lavoura anotarão o início da jornada de trabalho quando chegarem aos locais de trabalho. O fim da jornada também será anotado no local de trabalho, quando o veículo transportador estiver partindo para a cidade. Devendo sempre serem observados os turnos pactuados na presente cláusula.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO REMANEJAMENTO TRABALHADORES NO PERÍODO DE ENTRESSAFRA

Em decorrência das particularidades e da sazonalidade da cultura de cana-de-açúcar e com o objetivo de minimizar a rotatividade e dispensa de colaboradores, fica a empresa autorizada a remanejar trabalhadores, desde que preenchidas as seguintes condições:

1) Fica a empresa autorizada a remanejar os trabalhadores para outras atividades já existentes na empresa, desde que não ocorra supressão salarial ou perda de benefícios.

- 2) Os trabalhadores deverão expressar individualmente e por escrito o aceite em laborar nas atividades descritas como de entressafra.
- 3) Se houver a necessidade para a empresa de remanejar os trabalhadores para uma nova modalidade de trabalho, as condições deverão ser tratadas com o sindicato.
- 4) Os trabalhadores deverão retornar as atividades definidas no contrato de trabalho tão logo a safra se inicie.

#### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA

As partes pactuam que, com exceção dos trabalhadores que laboram na carpa, eliminação de colônia, plantio e corte de cana-de-açúcar (cortadores de cana), as empresas e setores administrativos destas que trabalham em regime de compensação de jornada, o excesso de jornada diária, de segunda a sexta-feira, não gerará direito das horas extras, já que se destina à Compensação dos Trabalhos aos Sábados, quando os trabalhadores não prestarão serviços, dispensando acordos individuais neste sentido, mas, sem prejuízo de eventuais Acordos Individuais de Compensação que venham a ser celebrados entre as empresas e os trabalhadores, por outros motivos, em estrita obediência ao Parágrafo 2º (segundo) do Artigo 59 da CLT, e Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os trabalhadores que laboram no plantio de cana-de- açúcar, poderão ser celebrados aditamentos entre empresas e Sindicato para instituição de compensação de jornada, de acordo com as necessidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados ou entre fins de semana e carnaval, de maneira a conceder aos trabalhadores um período de descanso mais prolongado, sendo garantido a empresa que o feriado trabalhado nessas condições será considerado como dia normal, sem acréscimo no valor da hora.

#### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Fica a empresa autorizada a reduzir o intervalo para refeição e descanso, desde que respeitado o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, devendo o restante do tempo ser pago como hora extra, observados os parágrafos Primeiro e Segundo desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para o setor administrativo o período de redução de intervalo poderá ser compensado na jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nas áreas de plantio e corte manual de trabalhadores braçais, bem como trabalhadora gestante, deverá ser respeitado o prazo mínimo de uma hora de intervalo para refeição e descanso. A trabalhadora gestante deverá comunicar a empresa.

#### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o denominado “Banco de Horas”, aplicável aos setores administrativos da EMPRESA, ficando convencionado que o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado por folgas, e para efeito de compensação de horas será considerada a relação de 1 (uma) para 1,5 (uma e meia) hora, conforme autoriza o artigo 59, parágrafo 2º (segundo) da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), não ultrapassando o prazo de 1 (um) ano para efetivação das compensações devidas, devendo ser pago o saldo positivo como horas extras e o saldo negativo será descontado ou transferido para o período seguinte (dentro de 01 ano).

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos das Portarias 671/21 do MTE.

#### Faltas

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS INJUSTIFICADAS

O Trabalhador que faltar ao 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 conservará o direito ao repouso.

PARÁGRAFO ÚNICO – Serão consideradas como ausências justificadas, ou seja, não será considerado como falta para nenhum efeito os seguintes casos:

A folga correspondente ao dobro dos dias trabalhados à disposição da justiça eleitoral; 1 (um) dia útil por ano, em caso de doação de sangue pelo trabalhador;

1 (um) dia útil, para alistamento militar;

2 (dois) dias consecutivos, quando 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, para casamento;

5 (cinco) dias consecutivos, para paternidade (nascimento de filho / adoção), dentro da primeira semana do nascimento.

#### Turnos Ininterruptos de Revezamento

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Em conformidade ao estabelecido no artigo 7º, inciso XIV e XXVI, da Constituição Federal (jornada especial e Acordos Coletivos), para os trabalhadores que se ativarem em regime de escalas de revezamento de turno, independentemente da periodicidade da troca de turnos, terão as primeiras 07h20min (sete horas e vinte minutos)

efetivamente trabalhadas pagas como normais e as demais, também efetivamente trabalhadas serão remuneradas como horas extraordinárias, conforme o presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para a unidade de Maracaí, a troca de turno ocorrerá a cada 3 meses a contar do início da safra.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHADORES ESTUDANTES

Dentro das possibilidades da empresa, fica garantida a adequação do horário de trabalho do trabalhador estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental ou médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada à empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir da vigência deste acordo ou matrícula.

PARÁGRAFO ÚNICO – Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos trabalhadores estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que efetuadas as devidas comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Sobreaviso

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ABANDONO DE EMPREGO

Fica ajustado que a falta ao trabalho por mais de 30 (trinta dias) consecutivos caracterizará o abandono de emprego e, portanto, justa causa, desde que observado os critérios abaixo:

- a) Notificar por escrito ao trabalhador que retorne as suas atividades ou justifique as ausências, com prazo mínimo de dois dias úteis;
- b) Enviar cópia da notificação ao sindicato da base onde reside o trabalhador, dentro do prazo acima descrito.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não se aplica o quanto disposto nesta cláusula se a empresa constatar, por qualquer de seus prepostos, os casos em que o trabalhador ausentar no trabalho para desempenhar atividades remuneradas para outro trabalhador ou de forma autônoma, situação em que a demissão poderá ocorrer por justa causa.

Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

Para os trabalhadores que se ativam na MANUTENÇÃO AGRÍCOLA, os mesmos poderão a critério das empresas, laborar na sede ou nas frentes de trabalho. Quando se deslocarem diretamente para as frentes de trabalho, farão jus ao recebimento do ADICIONAL DE SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS, correspondente a 7% (sete por cento)

de sua remuneração mensal. Quando laborarem da sede da empresa, NÃO farão jus ao recebimento do ADICIONAL DE SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os trabalhadores que laboram na sede da empresa, farão jus ao recebimento integral de 1 (um) mês quando se deslocarem diretamente para as frentes de trabalhos a partir do 11º (décimo primeiro dia), não fazendo jus ao recebimento o trabalho igual ou inferior a 10 dias.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FERIADOS

Fica acordado entre as partes como feriado: Confraternização Universal, um dia para o Carnaval, Aniversário do Município, Sexta-feira da Semana Santa, Tiradentes, Dia do Trabalho, Corpus Christi, Nossa Senhora da Paz Padroeira da Cidade, Revolução Constitucionalista de 1932, Independência do Brasil, Nossa Senhora Aparecida, Finados, Proclamação da República e Natal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os feriados municipais mencionados no caput dessa cláusula referem-se ao município onde a empresa está estabelecida.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas poderão estabelecer a compensação do feriado do carnaval. Caso haja trabalho no referido dia, sem que tenha ocorrido a devida compensação, a jornada de trabalho será paga com acréscimo de 100% (cem por cento), excepcionalmente a compensação do feriado de carnaval poderá ocorrer em todos os setores da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Sempre que os feriados ocorrerem em dias úteis ou finais de semana, poderá ocorrer a troca do feriado por dia normal, visando um maior tempo de descanso ao trabalhador, com garantia à empresa de que o feriado trabalhado seja considerado como dia normal sem acréscimo no valor da hora, com exceção dos feriados em que a lei veta a troca.

#### Férias e Licenças

##### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 - A concessão das férias será comunicada por escrito ao trabalhador com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O abono de férias, individual ou coletiva, obedecerá às formas previstas em lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em decorrência de necessidades técnicas, econômicas ou financeiras, com o objetivo de evitar dispensa de trabalhadores e comunicando os Sindicatos, as empresas poderão conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus trabalhadores e Sindicato, com antecedência de 30 (trinta) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL

Obrigatoriedade das empresas em oferecer aos trabalhadores, no mínimo, abrigos contra chuva e outras intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável gelada/fresca em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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, deverá comunicar imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a estes investigar eventuais condições inseguras e, se constatadas estas corrigi-las imediatamente, comunicando o fato à CIPATR.

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

Quando for exigida pelas empresas a aplicação de defensivos agrícolas, serão fornecidos aos trabalhadores equipamentos adequados à segurança nos termos da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos trabalhadores rurais envolvidos nessa atividade, será obrigatório treinamento/curso de capacitação em segurança no trabalho com agrotóxicos, cujos conteúdos e certificados deverão, obrigatoriamente, atender as condições estabelecidas na NR 31 ou legislação vigente, ficando facultado o direito da participação do Sindicato nos cursos oferecidos aos trabalhadores.

Equipamentos de Proteção Individual

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

Fornecimento gratuito pelas empresas de equipamentos e meios de proteção individual (EPI) necessários à execução dos serviços; manter as peças para reposição sempre que for necessário.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas, em conjunto com os trabalhadores e seus representantes, realizarão esforços para constante adequação dos EPIs às tarefas a serem realizadas.

## Uniforme

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E CALÇADOS

Quando exigir uniformes e calçados especiais para prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente, devendo os trabalhadores usá-los.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O fornecimento de calçado de segurança ocorrerá conforme a necessidade para uso exclusivo no desenvolvimento dos trabalhos, repondo-os quando necessário, mediante avaliação da área de segurança do trabalho das empresas.

PARAGRAFO SEGUNDO - Fica estabelecido o fornecimento pela empresa de duas calças por ano para o trabalhador rural do corte de cana, sendo uma no mês de maio e outra em setembro de cada ano.

CIPATR – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES TRABALHADOR RURAL CIPATR

Aplica-se o disposto na NR-31 para o processo eleitoral das CIPATRs.

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

## Exames Médicos

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL E DEMISSIONAL

As empresas farão o exame médico admissional, periódico e demissional, em conformidade com artigo 168 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 admissionais serão realizados de acordo com a exigência da função.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias, conforme Portaria do Ministério do Trabalho No. 08, de 08/05/96, item 7.4.3.5.2.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento e aceitação pelas empresas, preferencialmente nos locais de trabalho, das declarações judiciais, dos atestados médicos e odontológicos, expedidos nos termos da lei por profissionais do sindicato de qualquer uma das categorias, cujo presidente diligenciará junto a seus departamentos médicos e odontológicos para que correspondam sempre e invariavelmente, às reais necessidades dos trabalhadores que, porventura, solicitarem-nos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os atestados médicos que tenham o mesmo CID, e que somem mais de 15 dias, durante o mês, serão pagos os 15 primeiros dias pelas empresas, e deverão ser encaminhados ao INSS os demais dias. Nos casos de atestados médicos com CID diferente, inicia-se novo período de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os atestados médicos, odontológicos e declarações judiciais deverão ser entregues no local de serviço ou ambulatório das empresas, que fornecerão obrigatoriamente o contra recibo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os atestados médicos e odontológicos deverão ser apresentados na entidade sindical, onde serão carimbados e assinados por seus representantes legais.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica acordado entre as partes que os atestados médicos e odontológicos com até 3 (três) dias serão pagos com base no piso salarial da categoria e para os atestados acima de 3 (três) dias, os trabalhadores deverão passar pela avaliação do médico das empresas ou da entidade de classe patronal. O pagamento será efetuado com base no salário contratual.

## Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GINÁSTICA LABORAL

Fica acordado entre as partes que se as empresas adotarem a utilização da ginástica laboral poderá utilizar-se dos primeiros 15 (quinze) minutos da jornada de trabalho sem ônus para a mesma, ficando obrigatória a participação de todos os trabalhadores.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MEDICAMENTOS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para seus trabalhadores, ficando ressalvado que nos horários noturnos e aos sábados, domingos e feriados, que não houver atendimento ambulatorial, permanecerá um veículo para transporte de trabalhadores que necessitarem ser levados para o hospital, por motivo de doença ou acidente, bem como caixa de materiais de primeiros socorros.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DO ETILÔMETRO

Fica as empresas autorizada a utilizar equipamentos para detecção da presença de álcool no organismo do trabalhador, como o etilômetro ou qualquer outro para tal fim, visando à segurança e o bom convívio de todos os trabalhadores.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SESTR COLETIVO

Considerando que as empresas sendo do mesmo grupo econômico e atendendo as exigências estabelecidas na NR31, fica acordado que as mesmas constituirão um único Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR), contendo no mínimo um médico do trabalho, um engenheiro de segurança, uma enfermeira do trabalho, cinco técnicos de segurança e quatro auxiliares de enfermagem do trabalho.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAUDE DO TRABALHADOR

As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas fornecerão uma vez ao dia, aos trabalhadores rurais que exerçam atividades manuais nas lavouras de cana-de-açúcar, repositor hidroeletrolítico gratuitamente.

#### Relações Sindicais

#### Representante Sindical

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão até 12 (doze) dias anualmente de licença remunerada e sem prejuízos dos benefícios previstos neste acordo coletivo ao diretor afastado para exercer suas atividades na entidade, limitado a dois diretores por empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO – Garantia de salário de até 2 (dois) pisos da categoria ao dirigente sindical afastado para se dedicar exclusivamente a entidade, no limite de 1 (um) diretor por Sindicato na base da empresa.

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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

PARÁGRAFO ÚNICO – É livre a associação profissional ou sindical.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão mensalmente dos trabalhadores a contribuição assistencial correspondente a 1% (um por cento) da remuneração total, sendo limitado ao valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco Reais) e repassarão aos

Sindicatos signatário do presente Acordo, até o 10º dia de cada mês mediante lista nominal encaminhada pelos Sindicatos.

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 trabalhadores sindicalizados, bastando uma notificação por escrito do trabalhador ao Sindicato de Paraguaçu Paulista.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica isento o desconto da contribuição confederativa.

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

PARÁGRAFO QUARTO – A contribuição que trata o caput desta clausula, só ocorrerá mediante a autorização escrita do trabalhador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO NOMINAL

As empresas enviarão mensalmente até o dia 15 (quinze) ao sindicato uma lista contendo os nomes, função e CPF dos trabalhadores ativos e, quando houver descontos de contribuições sindicais, a mesma deverá conter os valores e nome das contribuições, sobre os dados informados na referida lista.

Disposições Gerais  
Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CUMPRIMENTO

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

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO

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

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO E GARANTIA DE ACORDO COLETIVO

O disposto neste acordo coletivo abrangerá todos os trabalhadores registrados nas empresas acordantes independentemente de cargo, faixa salarial ou formação superior.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estabelecida uma multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo, por vez e por cláusula descumprida, com reversão à parte prejudicada ou sindicato representante da categoria.

Outras Disposições

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO

As empresas poderão buscar, junto com o Sindicato de Paraguaçu Paulista, alternativas para os trabalhadores desempregados e para os trabalhadores em risco de desemprego.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas poderão realizar, em parceria com o Sindicato, cursos de treinamento e qualificação profissional aos trabalhadores mencionados no caput desta cláusula.

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

As partes se comprometem, no âmbito deste Acordo Coletivo, à observância da legislação vigente aplicável para a realização do tratamento de Dados Pessoais, incluindo, mas não se limitando, à Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), no que couber e conforme aplicável, segundo os propósitos estabelecidos neste Acordo Coletivo e na medida necessária para cumprir as obrigações aqui descritas.

Paraguaçu Paulista, 1º de setembro de 2023.

PAULO ANISIO  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORES RURAIS DE PARAGUACU PAULISTA

MARCIO LUIZ DOS SANTOS  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE MARACAI

EUSEBIO JOSE DA SILVA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORES RURAIS DE ECHAPORA

CLAUDIO MASSAYUKI TAKAO  
Diretor  
AGROTERENAS S.A. CANA

