

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PRES PRUDENTE, CNPJ n. 55.354.609/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. JOAO ALTINO CREMONEZI;

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE REGENTE FEIJO, CNPJ n. 55.760.128/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. MARCELINO SOTOCORNO;

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

E

COCAL COMERCIO INDUSTRIA CANAA ACUCAR E ALCOOL S/A , CNPJ n. 44.373.108/0001-03, n. 44.373.108/0006-00 e 44.373.108/0026-53, neste ato representado(a) por seu e por seus Diretores RUBEN AMAURY BONOMI GUIMARÃES e AILTON LEITE DOS SANTOS;

COCAL TERMOELETTRICA S/A, CNPJ n. 04.813.138/0001-60, neste ato representado(a) por seu e por seus Diretores RUBEN AMAURY BONOMI GUIMARÃES e AILTON LEITE DOS SANTOS;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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), abrange a(s) categoria(s) dos trabalhadores rurais, com abrangência territorial em Alfredo Marcondes/SP, Álvares Machado/SP, Anhumas/SP, Borá/SP, Caiabu/SP, Estrela do Norte/SP, Iepê/SP, Indiana/SP, João Ramalho/SP, Lutécia/SP, Martinópolis/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Oscar Bressane/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Pirapozinho/SP, Presidente Prudente/SP, Quatá/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Santo Expedito/SP e Taciba/SP.



01/05/2025  
Página 1 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@coccal.com.br

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 01/05/2025 será de R\$ 1.824,00 (um mil, oitocentos e vinte e quatro reais) mensais, R\$ 60,80 (sessenta reais e oitenta centavos) por dia.

**Parágrafo Primeiro:** Quando os trabalhadores na execução dos serviços não atingirem o valor da diária ora estipulada, esta será complementada até o valor da diária estipulada no caput.

**Parágrafo Segundo:** O salário dos trabalhadores rurais investidos nas funções de tratoristas e operadores de máquinas agrícolas são classificados em grupos e tem seus salários atribuídos, conforme tabela abaixo definida em Acordo Coletivo Específico de Plano de Qualificação Profissional.

| GRUPO     |   | SALÁRIOS      |
|-----------|---|---------------|
|           |   | Em 01/05/2025 |
| GRUPO I   | Tratoristas que desempenham atividades no reflorestamento, aço, manutenção civil e Capina Química.  | R\$ 2.143,88  |
| GRUPO II  | Tratoristas que desempenham atividades no transbordo, reboque, operações de pátio, herbicida, sulcação, preparo de solo, cultivo, fertirrigação convencional, fertirrigação localizada, Retro Escavadeira, Empilhadeira, Carregadeira e Plantio Manual. | R\$ 2.312,34  |
|           | Operadores de Carregadeira e policorte.   | R\$ 2.557,35  |
| GRUPO III | Tratorista que desempenham atividades em máquinas de grande porte e/ou especializada: Colhedora, Patrol, Pá carregadeira, máquina de esteira, uniporte (BS), Prentice.  | R\$ 3.034,88  |

**Parágrafo Terceiro:** Os Operadores e Tratoristas do Grupo II, quando contratado externamente terão como salário inicial, o salário constante da faixa 1(um) da tabela constante da Cláusula Sexagésima Oitava, com o qual permanecerá pelo prazo de 03 (três) meses. Findo o prazo, independente da realização do treinamento, seu salário passará para a faixa 2 (dois) ou para faixa 3 (três) da referida tabela, conforme o determinado para a função.

**Parágrafo Quarto:** Os Operadores e Tratoristas do Grupo III, quando contratado externamente terá como salário inicial, o salário constante da faixa 4(quatro) da tabela constante da Cláusula Sexagésima Oitava, com o qual permanecerá pelo prazo de 03 (três) meses. Findo o prazo, independente da realização do treinamento e/ou outras premissas, seu salário passará para a faixa 5 (cinco) da referida tabela.



**Parágrafo Quinto:** As contratações nas condições do Parágrafo Terceiro e Parágrafo Quarto serão obrigatoriamente informadas ao Sindicato sempre que por este solicitado.

**Parágrafo Sexto:** Fica assegurado durante a safra e entressafra, o pagamento do Prêmio Trabalho Seguro (TS), correspondente à 12,5% do salário contratual os trabalhadores que trabalham no sistema 5x1 e cujos setores desenvolvem suas atividades em 24 (vinte e quatro) horas diárias com 03 (três) turnos, nos mesmos critérios contidos em Acordo Específico. Ocorrendo necessidade de alteração para jornada diversa daquela do sistema 5x1, as partes signatárias deverão discutir outra condição que preserve a remuneração do prêmio TS.

**Parágrafo Sétimo:** Na vigência deste acordo, o piso salarial dos trabalhadores contratados na condição e posição de APRENDIZ será o valor equivalente ao salário-mínimo federal.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Com exceção do piso salarial e os salários expressos na Cláusula Terceira, a partir de 01/05/2025, os demais salários serão reajustados em 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) sobre os salários em vigência na data de 30/04/2025.

**Parágrafo único:** O pagamento da diferença salarial havida em maio de 2025, para os empregados ativos e desligados será feito no dia 15 de julho de 2025, mediante transferência bancária ou operação equivalente, mediante homologação no respectivo Sindicato.

#### CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO DA CATAÇÃO DE CANA

Durante o período de safra, aos trabalhadores rurais, nos dias em que estiverem trabalhando na catação de cana, seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da Cláusula Terceira, com adicional de 20% (vinte por cento).

#### Pagamento de Salário - Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

**Parágrafo Único:** A empregadora oferecerá a todos os empregados a opção de abertura de conta-salário junto às instituições financeiras, independentemente da modalidade contratual.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS



*(Handwritten signatures and initials are scattered around the logo)*  
Página 3 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com..

As Empregadoras protocolarão no Sindicato até 30 dias após a assinatura deste instrumento seu plano de Cargos e Salários. Da mesma forma, as alterações que houver serão protocoladas no Sindicato, no mesmo prazo.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato poderá apresentar à empresa sugestões de alteração no Plano de Cargos e Salários adotado. A empresa discutirá a proposta do Sindicato e, ao final adotará àquelas consensuadas.

**Parágrafo Segundo:** Quando não houver consenso sobre sugestão apresentada pelo Sindicato, o conflito será levado a mediação do Setor de Relações do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho de abrangência da sede da Empresa.

**Parágrafo Terceiro:** O tempo de formação e treinamento, que visa o aprendizado e o crescimento profissional, não deverá exceder 180 dias, não ficando caracterizado o desvio de função.

**Parágrafo Quarto:** Sempre que solicitado pelo Sindicato, as empresas fornecerão relação dos trabalhadores em treinamento ou, informação sobre trabalhador específico.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA OITAVA – DESCONTOS

Fica permitido aos Empregadores a efetuar dos salários dos empregados, os descontos previstos em lei, bem como das despesas com refeição quando o empregador oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação, seguro de vida, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários, assistência médica, assistência odontológica e medicamentos em estabelecimentos conveniados formalmente com o empregador.

**Parágrafo Único:** Os empregadores, através de contrato com administradoras de cartões, concederão Cartão Magnético Pessoal ao trabalhador que poderá utilizar-se de todos os convênios mantidos com o comércio em geral, até o limite de 40% (quarenta por cento) do salário base.

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

### CLÁUSULA NONA - PREÇO DA TONELADA DE CANA-DE-AÇÚCAR

O preço da tonelada de cana-de-açúcar para o corte manual definida a partir de 01/05/2025 será conforme tabela abaixo.



| Corte de Cana   |  | Em 01/05/2025      |                |
|---|--|--------------------|----------------|
| Tipo de Cana  |  | Valor por Tonelada | Valor do Feixe |
| CANA QUEIMADA EM PÉ - 1º ao 4º corte                      |  | R\$ 8,00           | R\$ 0,160      |
| CANA QUEIMADA EM PÉ - 5º corte ou mais                    |  | R\$ 8,51           | R\$ 0,170      |
| CANA QUEIMADA CAIDA - 1º ao 4º corte                      |  | R\$ 9,75           | R\$ 0,195      |
| CANA QUEIMADA CAIDA - 5º corte ou mais                    |  | R\$ 11,15          | R\$ 0,223      |
| CANA QUEIMADA ENRROLADA OU DE DIFÍCIL CORTE               |  | R\$ 11,15          | R\$ 0,223      |
| CANA CRUA PARA MOAGEM                                     |  | R\$ 15,20          | R\$ 0,304      |
| CANA CRUA PARA MUDA - EM PÉ                               |  | R\$ 18,62          | R\$ 0,372      |
| CANA CRUA PARA MUDA - CAIDA                               |  | R\$ 21,68          | R\$ 0,434      |
| CANA CRUA PARA MUDA - EM PLANTIO COMBINADO (06 LINHAS)    |  | R\$ 21,68          | R\$ 0,434      |
| CANA CRUA PARA MUDA - EM LINHA MÃE PARA PLANTIO EM MEIOSE |  | R\$ 21,68          | R\$ 0,434      |

**Parágrafo Primeiro:** O tipo de cana e seu respectivo valor deverão ser divulgados aos trabalhadores, no período da manhã, no início das atividades.

**Parágrafo Segundo:** Os valores acima estabelecidos seguem unicamente para o sistema de desposte no chão e esteirada, com exceção da cana crua para o plantio que poderá ser amontoada a critério dos empregadores.

**Parágrafo Terceiro:** O peso do feixe das canas supracitadas é considerado como padrão de 20 kg, seguindo o valor da tonelada estipulada no caput desta Cláusula.

**Parágrafo Quarto:** O preço do corte manual de cana-muda picada para utilização em sistema de plantio mecanizado da linha mãe na meiose e, as operações adicionais de carregamento e descarregamento, será medido e remunerado por caixa, conforme tabela abaixo:

| Corte manual de cana-muda picada<br>- plantio de linha mãe na meiose - | Valor por caixa |                  |
|--|-----------------|------------------|
|  | Alto Rendimento | Baixo Rendimento |
| Em 01/05/2025  |                 |                  |
| CORTE CANA PICADA 1 PIC- PLANTIO RUA MAE (CX)                          | R\$ 4,18        | R\$ 4,85         |
| CORTE CANA PICADA 2 PIC - PLANTIO RUA MAE (CX)                         | R\$ 3,88        | R\$ 4,51         |
| CORTE CANA PICADA 3 PIC - PLANTIO RUA MAE (CX)                         | R\$ 3,74        | R\$ 4,35         |
| CARREGAMENTO CAIXA CANA - PLANTIO RUA MÃE (CX)                         | R\$ 0,17        | R\$ 0,17         |
| DESCARREGAMENTO CAIXA CANA - PLANTIO RUA MÃE (CX)                      | R\$ 0,0844      | R\$ 0,0844       |

**Parágrafo Quinto:** As atividades descritas no Parágrafo Quarto podem ser executadas individualmente ou em equipe.


  
 Página 5 de 33  
 Maira Almeida  
 RELAÇÕES TRABALHISTAS  
 maira.almeida@scocal.com.br

## CLÁUSULA DÉCIMA - MODO DE AFERIÇÃO

A produção nas operações de corte ou plantio da cana-de-açúcar será medida e aferida no eito trabalhado, em metros lineares, com emprego de medição por meio digital em sistema de mapeamento e monitoramento por satélite utilizado pela empresa, exceto no corte de cana picada para plantio mecanizado de linha mãe, na qual a medição/aferição se dá pela contagem das caixas de acondicionamento dos toletes.

- a) Em caso de dúvida na medição por meio digital, os trabalhadores poderão solicitar a aferição da medição com emprego de compasso fixo de 02 (dois) metros com ponta de ferro, no eito da escolha destes, devendo acompanhar o processo de aferição 2 (dois) trabalhadores, que deverão ser remunerados no tempo despendido, com base no valor da hora do piso salarial.

**Parágrafo Primeiro:** No processo de colheita da cana de açúcar, será feito a conversão da quantidade de metros lineares para preço da tonelada/feixe definido na Cláusula Nona, com relação de um feixe com 20 (vinte) quilos para cada 2 (dois) metros de cana esteirada, medidos na produção ou, o correspondente à média obtida do peso da carga no caminhão, na presença de trabalhador interessado sem ônus para o mesmo, ou na presença do representante sindical da categoria, no qual o empregador se compromete a apresentar o ticket com as médias efetuadas, constando peso da balança, talhão e zona de corte nos quadros de aviso nas frentes de trabalho.

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

**Parágrafo Segundo:** No processo de plantio convencional ou de meiose, o preço é definido por metro linear de produção, conforme estabelecido na Cláusula Décima Segunda.

**Parágrafo Terceiro:** As partes acordam que buscarão melhores alternativas de transparência na aferição da produção do corte de cana.

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

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação das empregadoras, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, bem como a base de cálculo utilizado para tal, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados antes do recebimento dos salários, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas, adicionais, bem como a demonstração da produção diária e os dias eventualmente faltosos.

**Parágrafo Primeiro:** Para os trabalhadores que exercem atividades manuais nas lavouras de cana-de-açúcar, as empregadoras fornecerão comprovante de produção com o seu nome e do trabalhador, a quantidade de cana cortada, número de compassos e seu correspondente valor em dinheiro, devendo ser especificada também o valor correspondente ao Abono Transporte no segundo dia útil subsequente ao dia da produção, não considerando sábado e domingo como dia útil.



**Parágrafo Segundo:** Para os trabalhadores que laboram exclusivamente por produção nas lavouras de canas, no corte, na carpa, na catação de cana-de-açúcar e na eliminação de colonião, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada, carpa, eliminação de colonião ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, desde que quando anotada sua presença no local de serviço e que permaneça à disposição daquela, fica garantido o pagamento das horas paradas com base no piso salarial.

**Parágrafo Terceiro:** O fornecimento dos demonstrativos referenciados nesta Cláusula, poderá ser realizado por meio de aplicativos (APP's) e/ou outro meio digital, obrigatoriamente com adesão e/ou aceite formal do trabalhador, por meio de termo de aceitação e uso no caso de aplicativos.

**Parágrafo Quarto:** Fica facultado ao trabalhador solicitar os demonstrativos referenciados nesta Cláusula, na via física.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO PLANTIO DE CANA-DE- AÇÚCAR E RECOBRIÇÃO

A remuneração da produção diária no plantio manual de cana de açúcar e na operação de recobrição se dará pelos critérios definidos nesta cláusula para o serviço concluído.

I - Na atividade de plantio, o serviço concluído contempla as operações de distribuição, esparramação e picação, quando necessárias ao tipo de plantio em execução.

II - A atividade pode ser executada individualmente ou em equipe, a critério dos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** Para a distribuição e 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:** Eventuais sobras ou falta de cana nos montes, poderá ser distribuída pelos trabalhadores envolvidos sem prejuízo para eles.

**Parágrafo Terceiro:** No plantio convencional combinado, o valor da operação será conforme tabela abaixo:

| Plantio Convencional                               | VALOR         |
|--|---------------|
| Sistema Combinado-Espaçamento de 0,90 x 1,5 metros | Em 01/05/2025 |
| por 1000 metros                                    | R\$ 31,07     |
| por metro  | R\$ 0,03107   |

| Plantio Convencional                     | VALOR         |
|--|---------------|
| Sistema Combinado-Espaçamento 1,5 metros | Em 01/05/2025 |
| por 1000 metros                          | R\$ 33,25     |
| por metro                                | R\$ 0,03325   |



**Parágrafo Quarto:** O plantio manual em sistema de desdobra de meiose pode ser executado em: (a)- espaçamento de 0,90 x 1,50 metros e (b)- de 1,5 metros. O preço da operação será conforme tabela abaixo:

| <b>COM E SEM PICAÇÃO CORTE MANUAL/<br/>/SEM PICAÇÃO CORTE MECANIZADO</b> |                        |               |
|--|------------------------|---------------|
| <b>(a) Plantio no Sistema de Meiose</b>                                  | Valor por Metro linear |               |
| <b>Espaçamento Combinado de 0,90 x 1,5 metros</b>                        |                        | Em 01/05/2025 |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/6                                | R\$                    | 0,03326       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/8                                | R\$                    | 0,03557       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/10                               | R\$                    | 0,03807       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/12                               | R\$                    | 0,04073       |
| Plantio manual de rua mãe para desdobra de Meiose                        | R\$                    | 0,04073       |

| <b>COM PICAÇÃO<br/>CORTE MECANIZADO</b>           |                        |               |
|---|------------------------|---------------|
| <b>(a) Plantio no Sistema de Meiose</b>           | Valor por Metro linear |               |
| <b>Espaçamento Combinado de 0,90 x 1,5 metros</b> |                        | Em 01/05/2025 |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/6         | R\$                    | 0,04755       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/8         | R\$                    | 0,04987       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/10        | R\$                    | 0,05236       |
| Plantio manual com desdobra de Meiose 1/12        | R\$                    | 0,05503       |
| Plantio manual de rua mãe para desdobra de Meiose | R\$                    | 0,05503       |

| <b>SEM PICAÇÃO<br/>CORTE MANUAL OU MECANIZADO</b> |                        |               |
|---|------------------------|---------------|
| <b>(b) Plantio no Sistema de Meiose</b>           | Valor por Metro linear |               |
| <b>Espaçamento 1,5 metros</b>                     |                        | Em 01/05/2025 |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/6          | R\$                    | 0,03557       |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/8          | R\$                    | 0,03807       |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/10         | R\$                    | 0,04073       |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/12         | R\$                    | 0,04359       |
| Plantio manual de rua mãe para desdobra de Meiose | R\$                    | 0,04359       |






On  
Página 8 de 33  
MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

**COM PICAÇÃO  
CORTE MANUAL**

| <b>(b) Plantio no Sistema de Meiose</b>           | <b>Valor por Metro linear</b> |
|---|-------------------------------|
| <b>Espaçamento 1,5 metros</b>                     | Em 01/05/2025                 |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/6          | R\$ 0,03972                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/8          | R\$ 0,04250                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/10         | R\$ 0,04548                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/12         | R\$ 0,04866                   |
| Plantio manual de rua mãe para desdobra de Meiose | R\$ 0,04866                   |

**COM PICAÇÃO  
CORTE MECANIZADO**

| <b>(b) Plantio no Sistema de Meiose</b>           | <b>Valor por Metro linear</b> |
|---|-------------------------------|
| <b>Espaçamento 1,5 metros</b>                     | Em 01/05/2025                 |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/6          | R\$ 0,04987                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/8          | R\$ 0,05236                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/10         | R\$ 0,05503                   |
| Plantio manual c/ desdobra de Meiose 1/12         | R\$ 0,05788                   |
| Plantio manual de rua mãe para desdobra de Meiose | R\$ 0,05788                   |

**Parágrafo Quinto:** Para recobrição de cana o preço será conforme tabela abaixo, podendo os trabalhadores levar mais de uma rua, sempre que as condições permitirem:

| <b>Recobrição</b>       | <b>Valor por Metro</b> |
|-------------------------|------------------------|
| <b>Tipo de Terra</b>    | Em 01/05/2025          |
| Terra Mista             | R\$ 0,00877            |
| *Terra Mista com Terrão | R\$ 0,01753            |
| Terra Roxa              | R\$ 0,02108            |
| Terra Roxa com Terrão   | R\$ 0,04216            |

**Parágrafo Sexto:** As atividades descritas nesta Cláusula podem ser executadas individualmente ou equipe, a critério dos trabalhadores.

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

Para empregados que recebam parte variável de salários, representada por produção, adicional noturno, adicional de hora extra, e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores recebidos nos últimos 12 (doze) meses, as médias no período de trabalho deverão ser atualizadas com aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Adicional de Hora-Extra

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

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

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

**Parágrafo Segundo:** Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta Cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento da hora como extraordinária.

**Parágrafo Terceiro:** As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

**Parágrafo Quarto:** O percentual contido no parágrafo 1º supre para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo primeiro da CLT.

#### Adicional Noturno

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

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

#### Adicional de Insalubridade

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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



A rectangular stamp of COCOCAL DEPARTAMENTO JURÍDICO is positioned at the bottom left, with three handwritten signatures in blue ink to its left.

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - ABONO TRANSPORTE

Considerando que a redação do § 2º do artigo 58 da CLT, com a alteração instituída pela lei 13.467/17, desobriga o empregador ao pagamento de horas "in Itinere", resolveram as partes a partir da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho do período 2019/2021, deixar de remunerar tal rubrica, substituindo-a por um prêmio de natureza indenizatória, pago mensalmente, observadas as seguintes condições:

1. A rubrica do prêmio é considerada de natureza indenizatória, denominada como "Abono Transporte";
2. Os trabalhadores que laboram nas lavouras de cana-de-açúcar, no plantio, carpa, corte e eliminação de colonião, o valor do Abono Transporte é o equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria e será pago proporcional aos dias trabalhados. Para cada dia de ausência no trabalho, por qualquer causa, será descontado do valor do prêmio no valor diário equivalente a 0,8% (zero vírgula oitocentos por cento) do salário base;
3. Os demais trabalhadores que não laboram nas lavouras de cana-de-açúcar, no plantio, carpa, corte e eliminação de colonião, cujo trabalho seja fora da sede das empresas o Valor do Abono Transporte é o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário base do trabalhador, e será pago proporcional aos dias trabalhados. Para cada dia de ausência no trabalho, por qualquer causa, será descontado do valor do prêmio no valor equivalente a 0,6% (zero vírgula seis por cento) do salário contratual;
4. Sobre o Abono Transporte, nos valores disciplinados nesta Cláusula não haverá incidência sobre base de cálculo para fins de INSS, FGTS, NÃO GERANDO REFLEXOS EM FÉRIAS, 13º SALÁRIO e AVISO PRÉVIO INDENIZADO, não tendo, portanto, para quaisquer fins a natureza salarial.
5. Havendo na vigência do presente instrumento alteração nas definições expressas no § 2º do artigo 58 da CLT, com a alteração instituída pela lei 13.467/17, quanto a natureza do tempo de deslocamento dispensado pelo Trabalhador, obrigando o empregador ao pagamento de horas *in Itinere*, serão consideradas válidas e aplicáveis os termos da redação contida no Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016, registrado no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego sob número SP003400/2016, nos exatos termos daquela, que perdurará até a conclusão de novas negociações em data base.



Página 11 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NAS METAS E RESULTADOS

A empresa se compromete em manter as tabelas de ganho aplicadas para o pagamento do PMR divididos em metas de safra, entressafra e de resultado corporativo aos trabalhadores que não laboram nas lavouras de cana-de-açúcar, no plantio, carpa, corte e eliminação de colonião, cujos critérios são definidos em Acordo Específico.

**Parágrafo Único:** Já para os trabalhadores que laboram nas lavouras de cana-de-açúcar, no plantio, carpa, corte e eliminação de colonião, fica assegurado o pagamento de PMR-MO RURAL – Plano de Metas e Resultados de Safra e Entressafra, cujos valores e critérios serão definidos em Acordo Específico entre as partes.

### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

Fica convencionado que a empresa concederá, a seus empregados um vale-alimentação mensal no valor de até R\$ 238,52 (duzentos e trinta e oito reais e cinquenta e dois centavos) aos empregados que cumprirem jornada de trabalho mensal igual ou maior que quinze dias, remunerando conforme critério de absenteísmo constante da tabela abaixo:

| Qtd de ausências | Valor do Vale Alimentação 01/05/2025 |
|------------------|--------------------------------------|
| 1                | R\$ 238,52                           |
| 2                | R\$ 229,35                           |
| 3                | R\$ 220,18                           |
| 4                | R\$ 211,00                           |
| 5                | R\$ 201,83                           |
| 6                | R\$ 192,65                           |
| 7                | R\$ 183,48                           |
| 8                | R\$ 174,31                           |
| 9                | R\$ 165,13                           |
| 10               | R\$ 155,96                           |
| 11               | R\$ 146,78                           |
| 12               | R\$ 137,61                           |
| 13               | R\$ 128,44                           |
| 14               | R\$ 119,26                           |
| 15               | R\$ 110,09                           |
| Maior que 15     | R\$ -                                |

**Parágrafo Primeiro:** Não será considerado como ausência para fins de aplicação da tabela expressa no caput os seguintes casos:

- 05 (cinco) dias no mês para paternidade;



- b) 03 (três) dias no mês por motivo de morte dos pais, filhos e cônjuge, e para casamento;
- c) 02 (dias) dias no mês por motivo de morte de avós, irmãos, sogro e sogra;
- d) 01 (um) dia no mês por motivo de alistamento militar;
- e) 05 (cinco) meses de afastamento nos casos de acidente de trabalho, reconhecido por médico do trabalho da empresa ou do INSS;
- f) 04 (quatro) meses de afastamento nos casos de licença maternidade (INSS) podendo majorar para seis meses caso a empresa conceda a extensão da licença maternidade, por mera liberalidade.
- g) 03 (três) meses de afastamento nos casos de auxílio-doença (INSS).
- h) Os atestados médicos com CID de doenças infecciosas aceito pela empresa nas condições da Cláusula Quinquagésima Quarta;
- i) Um atestado médico aceito pela empresa nas condições da Cláusula Quinquagésima Quarta;
- j) Um segundo atestado médico para retorno em tratamento originado do atestado entregue nas condições do item "l", desde que previamente informado ao setor de medicina na entrega deste.

**Parágrafo Segundo:** Para o empregado que não tiver nenhuma ausência no mês e não estiver afastado, ou seja, que cumprir integralmente a jornada de trabalho do mês, receberá um vale alimentação complementar no valor de R\$ 183,48 (cento e oitenta e três reais e quarenta e oito centavos) a ser pago sob mesma verba no mês de sua concessão.

**Parágrafo Terceiro:** Não será considerada como ausência para aplicação da majoração prevista no Parágrafo Segundo os dias decorrentes de um atestado médico, que aceito pela empresa nas condições da Cláusula Quinquagésima Quarta e aquelas ausências previstas no Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Quarto:** Nos casos de afastamento pelo INSS, tais como auxílio-doença, licença maternidade e acidente de trabalho, este reconhecido por médico do trabalho da empresa ou do INSS, o Vale-Alimentação descrito no caput desta Cláusula será concedido pelo período máximo de:

- a) Até 06 meses no caso de Licença Maternidade;
- b) Até 05 meses no caso de acidente de trabalho;
- c) Até 03 meses no caso de auxílio-doença.

**Parágrafo Quinto:** O período para o mês de apuração do vale-alimentação será computado do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente, e o vale-alimentação será disponibilizado todo dia 21, através de cartão magnético.

**Parágrafo Sexto:** Nos casos de admissão e demissão, o vale-alimentação será proporcional aos dias trabalhados no período de apuração, ou seja, do dia 21 do mês ao dia 20 do mês subsequente.

**Parágrafo Sétimo:** Sobre o vale alimentação em qualquer dos valores disciplinados nesta Cláusula não haverá incidência sobre base de cálculo para INSS, FGTS, IRRF, E NÃO



GERANDO REFLEXOS EM FÉRIAS, 13º SALÁRIO e AVISO PRÉVIO INDENIZADO e não terá natureza salarial.

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO

Caso a Previdência Social não conceda ao trabalhador o auxílio-doença, por motivo atribuível àquele Órgão e, cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial, ficam as empregadoras obrigadas ao pagamento do salário pelo piso da categoria, durante o período de até 30 (trinta) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL/ PERCEPÇÃO DE SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica garantida, a título de auxílio-funeral a percepção de 08 (oito) salários normativos ao dependente do trabalhador morto, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em única vez, no ato da rescisão contratual, pelos empregadores ou por Companhias Seguradoras.

**Parágrafo Único:** O auxílio funeral que se refere no caput desta Cláusula tem o objetivo de auxiliar nas despesas funerárias, podendo as empregadoras deduzir do auxílio, os gastos feitos pela assistência social da empresa a este título. Sendo que as deduções ocorrerão mediante comprovantes.

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

##### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos após a data-base, ou seja, após 01/05/2025, será garantido o mesmo salário, desde que o empregado seja contratado para exercer a mesma função de outro admitido até 30/04/2025.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATOS DE TRABALHO

Os empregadores, durante a vigência do presente acordo, darão preferência à contratação dos trabalhadores residentes do município sede.

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

**Parágrafo Segundo:** As empregadoras fornecerão sempre que solicitado pelos Sindicatos uma lista contendo os nomes dos funcionários ativos e bem como os inativos no período de até um ano, e suas respectivas funções, independentemente do local de moradia.

**Parágrafo Terceiro:** O ex-empregado readmitido para mesma função, que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.



**Parágrafo Quarto:** Os empregadores se comprometem apenas em contratar as empresas prestadoras de serviços após a apresentação de norma coletiva de trabalho com o respectivo sindicato, essas contratações serão informadas ao Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Rurais de Paraguaçu Paulista.

**Parágrafo Quinto:** O disposto neste acordo coletivo abrangerá todos os colaboradores registrados nas empresas acordantes independentemente de cargo, faixa salarial ou formação superior.

#### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VERBAS DOS TRABALHADORES

No desligamento do trabalhador, 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, comparecimento a juízo, faltas justificadas e atestados, declarações médicas e odontológicas que preencham os requisitos da Cláusula Quinquagésima Quarta.

#### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

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

**Parágrafo Primeiro:** O acréscimo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço previsto na Lei 12.506/11 deverá ser obrigatoriamente indenizado pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador desligado a partir de 01/08/2019, cujo contrato de trabalho foi suspenso em decorrência do deferimento pelo INSS de auxílio doença ou de aposentadoria provisória por invalidez e, caso este afastamento seja revisto pelo INSS, tendo o empregado retornado ao trabalho, será incluído este período de afastamento/suspensão do contrato de trabalho para efeito da contagem do tempo para fins da aplicação do disposto no Parágrafo Primeiro acima.

#### Portadores de necessidades especiais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

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

#### Qualificação/Formação Profissional



Página 15 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@codal.com.br

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas deverão manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissional de mão de obra, comprometendo-se em direcionar as oportunidades de trabalho que surgirem aos rurícolas (cortadores de cana) que preencherem os requisitos das vagas.

### Igualdade de Oportunidades

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

### Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos da empresa e assuntos sindicais do seu interesse, deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, mantidos em tal quadro por um prazo mínimo de três dias. Os assuntos sindicais deverão ser comunicados previamente entre o sindicato e a administração da empresa.

### Estabilidade Geral

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

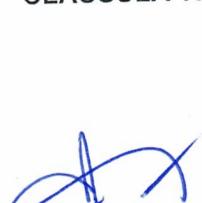
**Parágrafo Primeiro:** Máximo de 3 (três) dias úteis contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença.

**Parágrafo Segundo:** Máximo de 8 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviços.

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

### Estabilidade Mãe

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADORA GESTANTE



Página 16 de 33  
MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

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

**Parágrafo Único:** A empregada, no período de gestação ou de lactação, será afastada de quaisquer atividades ou operações em locais insalubres, podendo ser realocada pelo empregador em locais salubres.

#### Estabilidade Serviço Militar

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde a incorporação, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo, nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** O disposto nesta Cláusula aplica-se, também aos menores incorporados ao Tiro de Guerra.

**Parágrafo Segundo:** Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

#### Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ACIDENTADO

Demonstrando o empregado pelas vias oficiais ou perícias médicas que é portador de doença profissional, e que a adquiriu no seu atual emprego, ou a teve agravada, e enquanto está perdurar passará a gozar das garantias previstas para o empregado acidentado.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem faltando 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria voluntária em qualquer das suas modalidades, e em seus prazos mínimos, e que contarem no mínimo com 4 (quatro) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

**Parágrafo Primeiro:** Adquirido o Direito, extingue-se a garantia.

**Parágrafo Segundo:** Para que o empregado possa usufruir o benefício desta Cláusula deverá o Trabalhador ou o Sindicato comunicar a Empregadora, no prazo de 5 (cinco) dias da entrega do aviso prévio, a possibilidade do enquadramento do trabalhador nas premissas da aquisição da estabilidade;



**Parágrafo Terceiro:** Feito a comunicação, será suspensa a rescisão pelo prazo de 30 dias e, comprovado o direito, será cancelado o desligamento;

**Parágrafo Quarto:** No formulário do aviso prévio a empresa fará constar as informações e instruções necessárias para o colaborador tomar as medidas previstas nesta Cláusula.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MARMITA TÉRMICA E GARRAFA D'ÁGUA

O empregador, uma única vez, quando da admissão do trabalhador, mediante recibo, fornecerá gratuitamente "marmita térmica e garrafa d'água", com exceção dos trabalhadores que laboram dentro das dependências das empresas (oficinas, pontos de apoio, escritórios, laboratório, postos de lavagem/lubrificação e combustível, borracharia, portarias, almoxarifado etc.).

**Parágrafo Único:** O trabalhador fica responsável pela guarda, uso adequado, conservação e higienização regular da "marmita térmica e garrafa d'água", obrigando-se a devolvê-la quando da cessão do contrato de trabalho.

#### Relações de Trabalho – condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidades

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – TRABALHO REMOTO

Faculta-se à Empresa a adoção de trabalho remoto ou teletrabalho, na forma disciplinada nos artigos 6º, 62 e de 75-A a 75-F da CLT de disposto neste instrumento coletivo, para trabalhadores das áreas administrativas e de produção, cujas atividades podem ser exercidas em local diverso da sede e das áreas produtivas da Empresa, na sua totalidade ou em tempo parcial, excetuado os trabalhos configurados como trabalho externo, observando-se a jornada de trabalho estabelecida neste acordo coletivo.

**Parágrafo 1º** - O trabalho remoto ou teletrabalho expresso no artigo 75-B da CLT, para fins deste acordo é definido neste instrumento pela nomenclatura de "trabalho remoto", e categorizado da seguinte forma:

- a) Home Office – Trabalho executado pelo trabalhador em sua residência ou em localidade de sua livre escolha;
- b) Escritório Remoto – Trabalho executado pelo trabalhador em local disponibilizado e determinado pela Empresa na área urbana de residência do trabalhador ou, por escolha exclusiva do trabalhador, em localidade diversa de sua residência, que conte com instalações disponibilizadas pela Empresa;
- c) Sistema híbrido – Caracterizado pela prestação de serviços pelo trabalhador, em períodos pré-determinados pela Empresa, intercalados entre as modalidades presencial e trabalho remoto, em qualquer das suas categorias.

**Parágrafo 2º** – Os serviços poderão ser prestados por jornada, produção ou tarefa.

**Parágrafo 3º** – A prestação de serviços na modalidade de trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, ou termo aditivo ao contrato de trabalho, no qual constará expressamente as condições, orientações e instruções quanto ao sistema de trabalho adotado, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e meios de comunicação.



**Parágrafo 4º** – Em qualquer das modalidades de trabalho remoto, os equipamentos e suporte técnico serão disponibilizados pela Empresa e, de igual forma, disponibilizará a infraestrutura necessária ao trabalho remoto em escritório remoto.

- I – Na modalidade Home Office, a infraestrutura será disponibilizada e de responsabilidade do trabalhador.
- II - Quando o trabalhador não dispuser de infraestrutura ou esta não for adequada ao desenvolvimento do trabalho remoto, as Empresas poderão prover a adequação, fazendo constar as condições do fornecimento no contrato individual de trabalho ou aditivo ao contrato individual de trabalho.

**Parágrafo 5º** - A alternância eventual do trabalho remoto por trabalho presencial, ou o contrário, não descaracteriza o regime de trabalho constante do contrato individual de trabalho pactuado.

**Parágrafo 6º** – A alteração de trabalho presencial para trabalho remoto ocorrerá mediante obediência ao disposto no contrato individual de trabalho ou em aditivo ao contrato individual de trabalho pactuado pelas partes, entretanto, quando por determinação da EMPRESA de houver alteração do trabalho Remoto para o trabalho Presencial, será concedido ao Trabalhador, no mínimo, 02 (dois) dias úteis para transição e formalização em aditivo contratual.

**Parágrafo 7º** – Ao trabalhador que presta serviço na modalidade de trabalho remoto, será concedido ajuda de custo no valor de R\$ 17,19 (dezessete reais e dezenove centavos) a partir de 01/05/2025, por dia de trabalho nas categorias remotas disciplinadas no Parágrafo 1º. Os valores disciplinados neste parágrafo possuem natureza indenizatória e não integram a remuneração do Trabalhador, não estando sujeitos a incidência sobre base de cálculo para INSS, FGTS, IRRF e, não gerando reflexos em férias, 13º salário e aviso prévio indenizado.

**Parágrafo 8º** – Ocorrências não disciplinadas neste instrumento relativas ao trabalho remoto/teletrabalho serão conduzidas em atendimento ao contido nos dispositivos legais expressos no caput desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PONTO POR EXCEÇÃO NO TRABALHO REMOTO**

A forma de registro de jornada, quando adotado o regime de trabalho remoto disciplinado na Cláusula Trigésima Sétima, em qualquer das categorias, será de ponto por exceção, em conformidade com o disposto no artigo 74, § 4º e artigo 62, III, da CLT.

**Parágrafo 1º** - Cabe ao trabalhador registrar as exceções à jornada regular de trabalho junto ao departamento de administração de pessoal-DAP para adequação no sistema eletrônico de registro de jornada.

I- A frequência do registro é diária, sendo tolerada a prestação da informação até o final da semana corrente.

**Parágrafo 2º** - As exceções à jornada de trabalho a serem registradas no sistema de ponto por exceção são:

- a- Faltas, totais ou parciais, sejam injustificadas, justificadas, legais, abonadas ou atendimento de saúde;
- b- Trabalho extraordinário;
- c- Trabalho em DSR;
- d- Dias e horas compensadas;
- e- Horas a disposição;
- f- Outras ocorrências não arroladas, mediante justificativa;



**Parágrafo 3º** - Serão considerados trabalhados os dias de trabalho em que não for informado a ocorrência de exceções.

**Parágrafo 4º** - As ausências justificáveis registradas na forma dos itens "a" e "f" do Parágrafo 2º, serão corrigidas/anuladas mediante validação da justificativa pelo gestor do trabalhador;

I – Ocorrendo inércia da gestão, quanto a resposta à solicitação de correção de ponto pelo trabalhador, este poderá recorrer ao departamento de administração de pessoal- DAP, por meio das vias de atendimento do setor.

**Parágrafo 5º** - As ausências por motivos de saúde ou motivos legais registados, mencionados no item "a" do Parágrafo 2º, serão corrigidas por meio de rotina do setor de medicina para entrega de atestados médicos e departamento de administração de pessoal- DAP para documentos legais ou decorrentes de disposição no ACT.

**Parágrafo 6º** - Na ocorrência do ponto por exceção devem ser observadas as regulamentações contidas neste instrumento e nas normas trabalhistas pertinentes ao trabalho remoto.

**Parágrafo 7º** - A adoção do ponto por exceção, nos termos previstos neste instrumento, deverão constar do contrato individual de trabalho ou de aditivo a este para estabelecimento do trabalho remoto.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Primeiro:** A jornada de trabalho diário dos trabalhadores registrados como Trabalhador Rural, para o período da safra e entressafra será de 7 horas e 36 minutos de segunda à sexta-feira e de 06 horas aos sábados, com intervalo de 01 hora para almoço, podendo, para tanto, promover dois horários de almoço e café em relação à mesma frente de trabalho (turma de um único ônibus).

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados dos setores administrativo, no planejamento agrícola, na pesquisa agronomia, na supervisão de controle de mão de obra rural, na secretaria, na tesouraria, na consultoria interna RH, na segurança do trabalho agrícola, no suprimentos, no compras, no jurídico, na informática, na contabilidade, na controladoria, no serviço social, no comercial, na administração do pessoal, no setor de topografia, no setor da pesquisa/desenvolvimento e no setor de entomologia, oficina automotiva, cumprirão a jornada de trabalho diária das 7h20min às 17h08min, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo por dia para descanso e refeição, com a compensação das horas do sábado nos demais dias da semana e folga no domingo.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados que laboram no setor do laboratório industrial, na balança, na segurança patrimonial, na colheita, capina química, fertirrigação, operador de máquina/fertirrigação, mecânico/fertirrigação, fertirrigação moto/bomba, fertirrigação/líderes, transporte, transporte/líderes, preparo de solo, no comboio, no cultivo e sulcação, oficina automotiva, a jornada de trabalho é da seguinte forma:



*[Assinatura]* Página 20 de 33

*[Assinatura]* MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@ecocal.com.br

a) Na safra a jornada de trabalho será no sistema 5 x 1 (cinco por um), ou seja, para cada 5 (cinco) dias trabalhados, 1 (um) dia de folga, com 3 (três) turnos fixos - "a", "b" e "c", sendo o turno "a" das 0h às 07h20min, o turno "b" das 07h20min às 15h40min e o turno "c" das 15h40min à 0h.

b) Na entressafra, poderá ser adotado jornada de trabalho fixa de segunda-feira a sábado, observando a jornada semanal de 44 horas semanais e 220 horas mensais, com intervalo de 01 hora para descanso.

**Parágrafo Quarto:** Nos setores em que houver a necessidade de realizar jornada de 6 x 1, ou jornada especial de trabalho, este deverá ser homologado pelo sindicato da base, observando a jornada semanal de 44 horas semanais e 220 horas mensais, com intervalo de 01 hora para descanso.

**Parágrafo Quinto:** Nos setores que não houver labor na jornada 5x1 (cinco por um), a jornada será das 7h20min às 17h08min, de segunda-feira a sexta-feira, com uma (1) hora por dia de intervalo para descanso e refeição.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica a Empresa autorizada a reduzir intervalo para refeição e descanso, desde que respeitado o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, devendo o tempo excedente ser pago ou compensado na jornada.

**Parágrafo Único:** Nas atividades de plantio e corte manual executadas por trabalhadores rurais, bem como para as trabalhadoras gestantes, deverão ser respeitado o tempo de uma hora de intervalo para refeição e descanso.

#### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA

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 empregados um período de descanso mais prolongado.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o sábado compensado coincidir com feriado, as horas de compensação daquela semana não serão compensadas. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda a sexta-feira, as diferenças das horas compensadas do sábado serão acrescidas durante a semana.

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

**Parágrafo Terceiro:** Poderá haver prorrogação, compensação ou antecipação das jornadas, previamente acordadas, devendo as horas praticadas e não compensadas serem apuradas e pagas na forma da lei.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS



Página 21 de 33  
MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocai.com.br

Para os trabalhadores que laboram na área administrativa e que tenham a previsão de repouso semanal sempre aos domingos, a critério das empresas, o regime de compensação de jornada de trabalho pelo "BANCO DE HORAS", com base no artigo 7º, inciso XIII e XXVI de Constituição Federal e artigos 59, §§ 2º e 3º e 611-A, II da CLT, nos seguintes termos:

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado;

**Parágrafo Segundo:** As horas excedentes ao estabelecido no Parágrafo 1º desta Cláusula, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados, que serão lançadas no "Banco de Horas";

**Parágrafo Terceiro:** As horas excedentes à jornada normal poderão ser compensadas através de descanso ou folga, considerando para fins dessa Cláusula como descanso o conjunto de horas inferior a uma jornada diária de trabalho e como folga o conjunto de horas equivalente a uma jornada normal de trabalho;

**Parágrafo Quarto:** A partir deste Acordo Coletivo, toda jornada superior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) semanais, bem como as horas a menor, ou seja, os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas etc., deverão ser compensadas na forma do Parágrafo 6º desta Cláusula;

**Parágrafo Quinto:** As horas laboradas nos feriados, dias compensados e dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado (compensatório ou não), não serão objeto do "Banco de Horas" estando sujeitas ao pagamento como extraordinária, na forma prevista em lei.

**Parágrafo Sexto:** O saldo de horas positivas e negativas do banco de horas realizado no período de 01/01/2025 até a 31/12/2025 será compensado até a 31/01/2026, na forma abaixo:

1 - Quanto ao saldo credor:

- 1.1 - Com a redução da jornada diária;
- 1.2 - Com a supressão de trabalho em dias de semana;
- 1.3 - Abono de atrasos e faltas não justificadas;
- 1.4 - Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 - Quanto ao saldo devedor:

- 2.1 - Prorrogação da jornada diária;
- 2.2 - Trabalhos aos sábados não compensados;
- 2.3 - Desconto na sua remuneração.

**Parágrafo Sétimo:** No caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, as horas remetidas para o "Banco de Horas" serão compensadas quando do retorno do empregado ao serviço;

**Parágrafo Oitavo:** As empresas, mensalmente, farão o fechamento dos controles de jornada, fornecendo ao funcionário, na data do pagamento do salário, extrato informativo, contendo o número de horas que estão sendo remetidas no respectivo mês ao "Banco de



Página 22 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

"Horas" para futura compensação, bem como o saldo de horas a compensar existentes no referido "Banco de Horas";

**Parágrafo Nono:** No caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas que estiverem no "Banco de Horas" para serem compensadas, deverão ser quitadas quando da rescisão contratual na forma da lei, exceto se for negativo o saldo quando o desconto não poderá superar 110 horas. aplicabilidade deste termo a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

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

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O crédito de horas remetidas ao respectivo "Banco de Horas", limitar-se-á ao teto máximo de 80 (oitenta) horas. Alcançado referido limite, o empregador obriga-se a conceder imediatamente, ao respectivo trabalhador a consequente folga compensatória, ou se melhor convir, indenizá-las, pagando-se como horas extraordinárias, na forma da lei.

**Parágrafo Décimo segundo:** A sistemática prevista na presente Cláusula aplica-se apenas aos empregados do turno administrativo.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os empregadores fornecerão ao Sindicato, quando solicitado, uma relação nominal dos empregados beneficiários do banco de horas constando o crédito das horas e a respectiva compensação independentemente do local de moradia.

#### Controle da Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO

Ficam os empregadores autorizados a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme mencionados na portaria 671 de 08 de novembro de 2021 do MTE.

#### Faltas

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS INJUSTIFICADAS

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

#### Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante, desde que, comprovadamente, matriculado em estabelecimento de ensino e esteja efetivamente



Ráxima 23 de 33

MAIRA DE ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@ccocal.com.br

cursando o ensino fundamental, médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo ser notificada à empresa, por escrito, quando da efetivação da matrícula ou rematrícula.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado deverá fazer prova de regularidade do cumprimento de sua grade escolar anualmente, sempre no mês de julho ou, quando solicitado pela empresa.

**Parágrafo Segundo:** Para efetivação da garantia expressa no caput, o empregado deverá, ao efetuar sua matrícula no estabelecimento de ensino, ajustar seu turno letivo à sua jornada de trabalho, para que não exista qualquer conflito entre estes.

**Parágrafo Terceiro:** Na impossibilidade de evitar o conflito da jornada laborativa com o turno letivo, o empregado deve, antes de realizar a matrícula escolar, solicitar por escrito a alteração de seu turno de trabalho que será concedida pela empresa mediante análise do setor de treinamento e desenvolvimento (RH) e gerência da área onde trabalha o estudante.

**Parágrafo Quarto:** Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

### Férias e Licenças

#### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

**Parágrafo Primeiro:** Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

**Parágrafo Segundo:** A concessão das férias será comunicada por escrito ou por meio de aplicativo (APP's) ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar físico ou digitalmente a respectiva notificação.

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

**Parágrafo Quarto:** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 1 (um) ou 2 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

#### Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL

Obrigatoriedade dos empregadores de fornecimento aos trabalhadores rurais que laboram



**Cocal**  
DEPARTAMENTO  
JURÍDICO



**WSP**

Página 24 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br



**WSP**



**WSP**

nas frentes de trabalho, fixas ou móveis, de abrigos contra chuva e outras intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável gelada em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras.

**Parágrafo Primeiro:** O retorno à operação se dará caso o trabalhador entenda que as medidas adotadas pela gestão são suficientes para eliminar o risco ou, mediante inspeção do setor de Segurança do Trabalho que ateste a inexistência de risco.

**Parágrafo Segundo:** Compromete-se a empresa a divulgar este dispositivo em todos os treinamentos normativos de segurança e /ou saúde do trabalho destinado aos trabalhadores empregados bem como, manter e divulgar os canais de comunicação para esclarecimentos sobre o tema ou ainda, canal para denúncia de ato de violação deste direito.

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA- APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS**

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

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA**

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E CALÇADOS**

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



Página 25 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

## CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA- COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES TRABALHO RURAL CIPATR

Com a finalidade de preparar a reunião mensal da CIPATR os membros efetivos terão livres as 02(duas) horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa.

### Exames Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL E DEMISSIONAL

A empresa fará 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:** A empresa não fará exames médicos pré-admissionais ou admissionais desnecessários à função, observando que o exame médico não deverá fazer parte do processo de seleção.

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

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento e aceitação pelos empregadores nos locais de trabalho, dos atestados e declarações médicas e odontológicas, que deverão ser encaminhados pelo Empregado para a Medicina do Trabalho, nas seguintes condições:

- a) Serão aceitos apenas os atestados odontológicos emitidos por dentistas dos Sindicatos da Categoria e de Postos de Saúde dos Municípios;
- b) Obrigatório constar o CID (Código Internacional de Doenças), carimbo e assinatura do profissional emitente;
- c) Independentemente da quantidade de dias de afastamento deverão ser entregues para a empresa no máximo 48 horas após a sua emissão ou no retorno ao trabalho quando este se der em prazo inferior.



Página 26 de 33

MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

d) Devem ser entregues à empresa nos seguintes locais: no local de prestação de serviço a seu gestor, nos ambulatórios das unidades de Paraguaçu Paulista e Narandiba ou ainda, nos pontos de apoio da empresa.

e) Por terceiros ou sindicato representante nos locais indicados na alínea "d";

f) Os empregadores não aceitarão atestados entregues fora do prazo estipulado na alínea "c", exceto nas disposições previstas no parágrafo segundo;

**Parágrafo Primeiro:** Dos atestados médicos, odontológicos e judiciais entregues, a empregadora fornecerá obrigatoriamente o contra-recebo;

**Parágrafo Segundo:** Na impossibilidade da entrega dos atestados ou declarações médicas diretamente na empresa, o empregado deverá, no prazo de 48 horas do afastamento, comunicar o setor de medicina as condições de seu afastamento, da seguinte forma:

a) Preferencialmente por meio do aplicativo "Cocal Conecta" disponível, mediante adesão, para todos os empregados da empresa;

b) Por e-mail nos endereços:  
Unidade de Paraguaçu Paulista -..... [medicina.ppta@cocal.com.br](mailto:medicina.ppta@cocal.com.br) Unidade de Narandiba..... [medicina.nrd@cocal.com.br](mailto:medicina.nrd@cocal.com.br).

c) Por WhatsApp utilizando os números:

Unidade de Paraguaçu Paulista -..... (18) 99694-6120

Unidade de Narandiba -..... (18) 99694-2193

d) Por telefone para os números:

Unidade de Paraguaçu Paulista -.....(18) 3361-8888 / Ramal 4109

Unidade de Narandiba - .....(18) 3992-9020 / Ramal 3242

e) Pode o empregado utilizar-se de terceiro ou do Sindicato representante para cumprimento do encargo expresso neste parágrafo, exceto no meio previsto na alínea "a".

f) Na hipótese prevista neste parágrafo, os documentos originais deverão ser entregues na forma na alínea "d" do caput no primeiro dia de seu retorno ao trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Para afastamentos iguais ou superiores a 15 (quinze) dias, o empregado deverá comunicar a Medicina do Trabalho da empresa, pessoalmente ou por qualquer dos meios previstos no parágrafo segundo;

**Parágrafo Quarto:** Os presidentes dos Sindicatos diligenciarão junto a seus departamentos médicos para que correspondam sempre e invariavelmente, às reais necessidades dos trabalhadores que, porventura os solicitar.

#### Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais



## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO Á SAUDE DO TRABALHADOR

Os membros da CIPATR terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

### Relações Sindicais

#### Representante Sindical

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos que prestam serviços nas empresas, permanecerem afastados do serviço da empresa, exercendo atividades sindicais, desde que comunicadas previamente e por escrito, mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão consideradas faltas inclusive para fornecimento de vale-alimentação, até o limite máximo de 10 (dez) ausências remuneradas anuais por diretor.

**Parágrafo Primeiro:** Garantia de salário limitado em 2 (dois) pisos da categoria ao dirigente sindical afastado para exercer a função na entidade, no limite de 1 (um) diretor por Sindicato.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato poderá solicitar o afastamento de Trabalhador dirigente sindical para exercer função na entidade sindical, cabendo exclusivamente a empresa a liberação do empregado mediante condições a serem estabelecidas em instrumento específico.

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empregadoras descontarão mensalmente de seus trabalhadores, as contribuições associativas, devidamente autorizadas pelos empregados por escrito, e repassarão ao Sindicato onde o trabalhador é sócio, até o 10º dia de cada mês, independentemente do Sindicato ser signatário do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Único:** É livre a associação profissional ou sindical.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do Tema 935 do STF, as empregadoras descontarão mensalmente de todos os trabalhadores, a contribuição assistencial correspondente a 1% (um por cento) da remuneração total, sendo limitado ao valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) e repassarão aos Sindicatos signatários do presente Acordo, até o 10º dia de cada mês.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição a contribuição assistencial, a qualquer tempo, mediante notificação por escrito do trabalhador ao Sindicato.



**Parágrafo Segundo:** Eventuais mudanças que surgirem por força de Assembleia Geral ou Lei em relação às contribuições, o Sindicato da base informará as empregadoras para a adequação dos referidos descontos.

**Parágrafo Terceiro:** A contribuição assistencial descrita no *caput* desta cláusula, poderá ocorrer somente uma vez no ano, quando manifestado esse interesse pelo Sindicato beneficiado por escrito à empresa.

**Parágrafo Quarto:** Fica assegurado ao Sindicato, se opor ao recebimento das contribuições confederativa, assistencial e mensalidade social, devendo o sindicato notificar por escrito a empresa.

**Parágrafo Quinto:** Será fornecida mensalmente para os sindicatos, uma lista de colaboradores ativos, contendo nome, CPF, função e valores especificados de cada contribuição.

**Parágrafo Sexto:** O pagamento será realizado em favor da entidade sindical específica, cuja sede é o domicílio do trabalhador.

**Parágrafo Sétimo:** O desconto da contribuição assistencial será realizado mediante notificação do sindicato. É de responsabilidade exclusiva do sindicato notificar por escrito à empresa sobre colaboradores que exercerem o direito à oposição descrito no Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Oitavo:** É assegurado aos trabalhadores a livre indicação para fins das contribuições mencionadas acima, inclusive, determinando por escolha a base sindical da categoria que venha definir, desde que não exista conflito em relação a qualquer contribuição indicada. Caberá exclusivamente aos respectivos sindicatos eventual questionamento quanto a escolha da base pelo trabalhador, não sendo atribuída qualquer obrigação às empresas empregadoras que não seja de efetivação e repasse do valor indicado pelo Empregado.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - OUTRAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As partes, de comum acordo, comprometem-se a cumprir e respeitar o disposto no inciso IV do artigo 8 da Constituição Federal do Brasil, bem como, o artigo 513 da CLT.

### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ELEIÇÃO

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

#### Aplicação do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA



Página 29 de 33  
MAIRA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
maira.almeida@cocal.com.br

Fica estabelecida uma multa no valor de 7% (sete por cento) do piso salarial normativo, por vez e por Cláusula descumprida, com reversão à parte prejudicada ou representante legal.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangente a **todos trabalhadores rurais que laboram nas lavouras de cana (plantio, carpa, corte, catação de cana, eliminação do colonião)** e dos trabalhadores que laboram no setor de herbicida, capina química, cultivo e sulcação, controle de mão de obra rural, fertirrigação, fertirrigação/moto bomba, fertirrigação líderes, queima de cana, transportes, bem como as atividades de apoio (oficial de manutenção mecânica, comboio, pesquisa/desenvolvimento, entomologia, topografia, manutenção de estrada, administrativo/planejamento agrícola, supervisão agronômica, supervisão de controle de mão de obra rural, pátio, oficinas de caminhões, oficina de trator, oficina de implementos, borracharia, lavagem/lubrificação, oficina elétrica, secretaria, tesouraria, consultoria interna RH, serviço social, informática, laboratório, pagamento de cana teor sacarose, balança, controladoria, contabilidade, administração pessoal, jurídico, segurança do trabalho agrícola, medicina do trabalho, segurança patrimonial, suprimentos, compras, almoxarifado, posto de abastecimento, comercial, limpeza e construção civil e outros.

## Outras Disposições

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação, ficando ressalvado o direito entre as partes de rediscussão dos dispositivos eventualmente em conflito com a novel legislação, nos termos do artigo 611-A da CLT.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – COMPROMISSO

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

**Parágrafo Único:** A empresa se compromete realizar em parceria com o Sindicato cursos de treinamento e qualificação profissional aos trabalhadores mencionados no caput desta Cláusula.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DOS EFEITOS

Convencionam as partes que os benefícios retratados como: (i) **“Abono Transporte”** regulamentado na Cláusula Décima Oitava; (ii) **“Vale Alimentação”** regulamentado na Cláusula Vigésima; (iii) **Ajuda de custo no trabalho remoto** regulamentado no parágrafo Sétimo da Cláusula Trigésima Sétima; (iv) **“Prêmio TS”** regulamentado no parágrafo Sexto da Cláusula Terceira; e (v) **“Indenização RV”** e **“Abono RV”**, regulamentados na Cláusula



Sexagésima Sétima, continuarão sendo pagos na forma regulamentada neste Acordo Coletivo de forma manter tais efeitos até que seja negociado novo Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho dos empregados com 12 meses ou mais meses de trabalho, será realizada com a assistência do sindicato, exceto naquelas em que o empregado recusar a assistência sindical.

**Parágrafo Único:** Os sindicatos acordantes que decidirem não realizar as homologações deverão formalizar sua intenção às empregadoras.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO "RV - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL"**

A partir de 01/07/2019, o prêmio de produtividade pago pela empresa aos empregados beneficiários em folha de pagamento, sob rubrica de "Remuneração Variável – RV", foi encerrado e seus participantes são indenizados nos termos desta Cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** A indenização pela extinção do programa de remuneração variável será por meio de pagamento ao trabalhador beneficiário do programa "RV", em parcelas mensais, no valor equivalente média mensal da remuneração da rubrica, medidas no período de 01/04/2018 a 31/03/2019;

**Parágrafo segundo:** Os pagamentos mensais serão realizados sob rubrica "Indenização RV" e perdurarão enquanto o empregado mantiver contrato individual de trabalho com a empresa, no mesmo cargo que desempenhava quando da extinção do programa;

**Parágrafo Terceiro:** Desligado o Empregado, cessa o direito ao pagamento da indenização;

**Parágrafo Quarto:** Aos empregados entrantes após a data de extinção do programa, seja por contratação externa; transferência interna com mudança de posição ou ainda promoção, em posição ou posto de trabalho no qual os ocupantes sejam beneficiários da indenização definida nesta Cláusula e, para fins de isonomia de tratamento, será concedido um abono sob rubrica "Abono RV";

**Parágrafo Quinto:** O "Abono RV" constante do parágrafo 4º será valorado pela média equivalente média mensal da remuneração da rubrica, para a posição a ser ocupada pelo entrante, medida no período de 01/04/2018 a 31/03/2019;

**Parágrafo Sexto:** Não serão beneficiados pelo "Abono RV" os entrantes definidos no parágrafo 4º, quando estes vierem a ocupar posição ou posto de trabalho nas atividades administrativas do setor administrativo, COA-Centro de Operações Agrícola, manutenção mecânica do setor agrícola e de treinamento operacional, bem como em posição ou posto de trabalho não beneficiado pelo programa RV na data de sua extinção informada no caput.

**Parágrafo Sétimo:** Os Valores pagos a título de "Indenização RV" ou "Abono RV" disciplinados nesta Cláusula serão, a partir de 01/05/2025, corrigidos monetariamente pelo mesmo índice e forma de aplicação estabelecida caput da Cláusula Quarta.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO ESPECÍFICO PARA TRABALHADORES EM TREINAMENTO FORMAÇÃO PROFISSIONAL**



*[Large blue ink signature]*  
Página 31 de 33  
MÁRIA DE LIMA ALMEIDA  
RELACIONES TRABALHISTAS  
mair3.almeida@coccal.com.br

Os salários e critérios estabelecidos nesta Cláusula referem-se a trabalhadores internos que participam do programa de qualificação e formação profissional de tratorista e operadores de máquinas agrícolas, em qualquer das modalidades. (tabela abaixo)

| CLASSIFICAÇÃO                  | CARGO   | VALOR<br>01/05/2025  |
|--------------------------------|---|----------------------|
| <b>OPERADOR EM TREINAMENTO</b> | Operador em Treinamento (formação para os cargos classificados como grupo I, II e III).   | Piso normativo + 10% |
| <b>GRUPO I</b>                 | Tratorista de aceiro, reflorestamento, manutenção civil e da produção agrícola nas atividades de capina química.  | R\$ 2.143,88         |
| <b>GRUPO II</b>                | <b>FAIXA 1</b><br>Operador de empilhadeira, Operador retroescavadeira, Tratorista de reboque, Tratorista operações de pátio, Tratorista de transbordo, Tratorista produção agrícola nas atividades de herbicida, cultivo, sulcação, preparo de solo, plantio manual, fertirrigação convencional e fertirrigação localizada. | R\$ 2.143,88         |
|                                | <b>FAIXA 2</b><br>Operador de carregadeira e Policorte  | R\$ 2.312,34         |
|                                | <b>FAIXA 3</b>  | R\$ 2.557,35         |
| <b>GRUPO III</b>               | <b>FAIXA 1</b><br>Operador de colhedora, Operador de Patrol, Operador de pá-carregadeira,   | R\$ 2.143,88         |
|                                | <b>FAIXA 2</b><br>Operador de Maquina de esteiras,  | R\$ 2.312,34         |
|                                | <b>FAIXA 3</b><br>Operador de uniport(BS) e prentice  | R\$ 2.500,55         |
|                                | <b>FAIXA 4</b>  | R\$ 2.761,92         |
|                                | <b>FAIXA 5</b>  | R\$ 3.034,88         |

**Parágrafo Único:** Para as evoluções de faixa e movimentação salarial dentro dos grupos I, II e III, serão consideradas as condições descritas em Acordo Coletivo de Trabalho específico.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

PAULO ANISIO  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE PARAGUACU PAULISTA



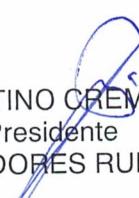
Página 32 de 33



DANIEL CERQUEIRA DE SOUZA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS RURAIS DE QUATA



JOAO ALTINO CREMONEZI

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PRES PRUDENTE



Marcelino Sotocorno

MARCELINO SOTOCORNO

Presidente

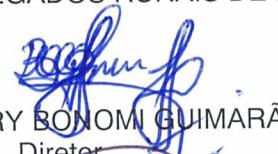
SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE REGENTE FEIJO



JOAO FLAUZINO DE ANDRADE

Presidente

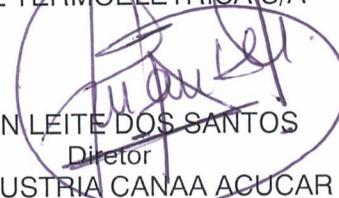
SINDICATO DOS EMPREGADOS RURAIS DE RANCHARIA



RUBEN AMAURY BONOM GUIMARÃES

Diretor

COCAL COMERCIO INDUSTRIA CANAA ACUCAR E ALCOOL S/A  
COCAL TERMOELETRICAS/A



AILTON LEITE DOS SANTOS

Diretor

COCAL COMERCIO INDUSTRIA CANAA ACUCAR E ALCOOL S/A  
COCAL TERMOELETTRICA S/A

