

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE MARINGÁ**, rec. no MTE nº 192.292/63, inscrito no CNPJ nº 79.148.268/0001-25, com sede à Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 351, na cidade de Maringá-PR, e **USINA DE AÇÚCAR SANTA TEREZINHA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, estabelecida no Lote 246 - Gleba Chapecó, Distrito de Iguatemi, Maringá-PR, Estado do Paraná, inscrita no CNPJ n.º 75.717.355/0005-29, em obediência aos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, vem deliberar e firmar o presente Acordo Coletivo, que aceitam solidariamente, comprometendo-se a obedecer as seguintes cláusulas e condições:

## DO ACORDO COLETIVO

### 01 - CATEGORIA ABRANGIDA

O presente Acordo Coletivo abrange a categoria econômica e profissional dos empregados rurais, constituindo-se em: trabalhadores vinculados ao corte de cana, plantio, preparo de solo, tratos culturais, porteiros, vigilantes, trabalhadores braçais de pátio e manuseio de insumos, manutenção mecânica, transporte e carregamento de cana.

7

### 02 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho é de 01 de maio de 2006 à 30 de abril de 2007.

### 03 - ADITIVOS

As partes em qualquer época poderão firmar Aditivos ao presente Acordo Coletivo.

### 04 - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 01 de maio de 2007 a 30 de abril de 2008, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

### 05 - QUADRO DO AVISO

O empregador afixará no quadro de avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidos pela entidade profissional, mediante visto prévio do empregador.

### 06 - CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes suscitantes assumem compromisso expresso e formal de dar cumprimento ao presente Acordo, esgotando todas as possibilidades para uma composição amigável.

## DOS SALÁRIOS

### 07 - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento o piso salarial de R\$ 392,67 (Trezentos e noventa e dois reais e sessenta e sete centavos), quando o empregado perceber por mês, tomando-se por base esse valor também para extrair o preço da diária. Em caso de o empregado perceber por produção ser-lhe-á assegurado, no mínimo, aquele piso salarial deduzidas as faltas injustificadas no mês. Na entressafra, o critério de fixação do preço da empreita, deverá acompanhar a média do mercado na região.

Para quem percebe por produção, presume-se remuneração superior ao piso salarial. Caso este trabalhador não o atinja com sua produção o empregador complementará, deduzindo-se as faltas injustificadas.

### 08 - PROMOÇÕES

A promoção do empregado a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção salarial será



obrigatoriamente anotada na Carteira Profissional. Caso o empregado não corresponda na nova função, poderá o empregador retorná-lo ao cargo efetivo, com o salário deste.

#### **09 - NOVAS ADMISSÕES**

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa n. 1 do TST).

#### **10 - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo receber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

#### **11 - ANTECIPAÇÕES**

Serão deduzidas as antecipações espontâneas, acordadas ou legais concedidas no período, com exceção das previstas no inciso XII, da Instrução Normativa n. 01 do TST.

#### **12 - COMPENSAÇÕES**

Haverá compensação de todos os aumentos concedidos posteriormente à data-base, compulsórios e espontâneos, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

#### **13 - 13º SALÁRIOS E FÉRIAS**

Para os trabalhadores tanto os efetivos quanto os safristas, o empregador pagará o 13º salário e as férias de acordo com a CLT.

#### **14 - JORNADA DE TRABALHO**

**14.1 - O empregador adotará na época de safra a seguinte jornada:**

a) para os trabalhadores no transporte e carregamento de cana para moagem será em 03 turnos fixos, podendo ser o primeiro das 06:00 às 14:20 h, o segundo turno das 14:20 às 22:28 h, e o terceiro turno das 22:28 às 06:00 h, ou o primeiro das 08:00 às 16:20 h, o segundo turno das 16:20 às 00:20 h, e o terceiro turno das 00:20 às 08:06 h, sendo todos com uma hora de intervalo.

O empregador fará escala de folga no sistema 7 X 1, ou seja, sete dias de trabalho com folga no oitavo, sendo que a cada sete semanas recairá o descanso no domingo e na segunda-feira, ou seja, esse sistema propiciará ao trabalhador folga de dois dias consecutivos, revertendo maior benefício ao seu lazer e para tratar de afazeres particulares.

Por estar enquadrada a cana-de-açúcar como produto perecível, poderá ser prorrogada a jornada.

b) para os trabalhadores do plantio, preparo de solo, tratos culturais, trabalhadores braçais de pátio e manuseio de insumos será em 03 turnos fixos, podendo ser o primeiro das 06:00 às 14:20 h, o segundo turno das 14:20 às 22:28 h, e o terceiro turno das 22:28 às 06:00 h, ou o primeiro das 07:30 às 15:50 h, o segundo turno das 15:50 às 23:44 h, e o terceiro turno das 23:46 às 07:30 h, sendo todos com uma hora de intervalo, no regime de trabalho 5x1 (cinco por um), onde ocorre o trabalho durante cinco dias e com a folga semanal no sexto dia em escala, de forma que recai um domingo a cada sete semanas.

c) para os trabalhadores porteiros, vigilantes, será jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais, inclusive domingos e feriados., sendo considerado para todos os efeitos a hora como sendo 60 minutos.

d) os trabalhadores vinculados ao corte de cana, farão jornada diurna e auferirão por produção (metros, feixes ou toneladas), ficando autorizada a utilização das seguintes jornadas: das 07:00 às 15:50 com 01:30 horas de intervalos, totalizando 07h20min diárias, no regime de trabalho 6x1 (seis por um), onde ocorre o trabalho de segunda a sábado, com folga aos domingos; das 7:00 às 15:50 com 01:30 horas de intervalos, totalizando 07h20min diárias, no regime de trabalho 5x1 (cinco por um), onde ocorre o trabalho durante cinco dias e com a folga semanal no sexto dia em escala, de forma que recai um domingo a cada sete semanas.

e) A aplicação da jornada de 5 X 1, prevista na letra D supra, somente poderá se aplicada, mediante



aditivo no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

f) para os trabalhadores na manutenção mecânica será em 03 turnos fixos, sendo o primeiro das 07:30 às 15:50 h, o segundo turno das 15:50 às 23:44 h, e o terceiro turno das 23:46 às 07:30 h, sendo todos com uma hora de intervalo.

A folga será escalonada, sendo que recairá aos sábados e domingos, sendo que, cada funcionário gozará a folga durante um mês aos sábados, trabalhando aos domingos, e, no outro mês, folgará aos domingos, trabalhando aos sábados e assim sucessivamente.

g) Poderá ser instituído regime de compensação semanal visando a eliminação do labor aos sábados, fixando-se a seguinte jornada: de segunda à quinta-feira das 07:00 às 17:30 horas, com 01:30 horas de intervalos; sexta-feira das 07:00 às 16:30 horas, com 01:30 horas de intervalos, ficando limitada a jornada a 44 horas semanais, com folga aos domingos.

**14.2 -** O empregador adotará na época de entressafra a seguinte jornada:

a) para os trabalhadores no plantio, preparo de solo, tratos culturais, trabalhadores braçais de patio e manuseio de insumos, transporte, carregamento e manutenção mecânica será em turnos fixos, podendo ser o primeiro das 06:00 às 14:20 h, o segundo turno das 14:20 às 22:28 h, e o terceiro turno das 22:28 às 06:00 h, ou o primeiro das 07:30 às 15:50 h, o segundo turno das 15:50 às 23:44 h, e o terceiro turno das 23:46 às 07:30 h, sendo todos com uma hora de intervalo.

O empregador fará escala de folgas, para que os empregados tenham descanso no domingo ou outro dia da semana, de acordo com o rodízio das folgas, ficando limitada a jornada a 44 horas semanais.

Por estar enquadrada a cana-de-açúcar como produto perecível, poderá ser prorrogada a jornada.

b) os trabalhadores braçais vinculados ao corte de cana muda, plantio e tratos culturais, farão jornada diurna e auferirão por produção (metros, feixes ou toneladas) ou por diárias (horas normais), ficando estabelecida a jornada das 07:00 às 15:50 horas, com intervalo de 01:30 horas, de segunda à sábado, com folga aos domingos.

c) para os trabalhadores porteiros, vigilantes, será jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais, inclusive noturno, domingos e feriados, sendo considerado para todos os efeitos a hora como sendo 60 minutos.

d) Poderá ser instituído regime de compensação semanal visando a eliminação do labor aos sábados, fixando-se a seguinte jornada: de segunda à quinta-feira das 07:00 às 17:30 horas, com 01:30 horas de intervalos; sexta-feira das 07:00 às 16:30 horas, com 01:30 horas de intervalos, ficando limitada a jornada a 44 horas semanais, com folga aos domingos.

**14.3 -** O empregado rural fará jus ao salário do dia, calculado sobre o piso salarial estabelecido neste ACT, quando comparecer ao local de prestação de serviço ou ponto de embarque, e não puder trabalhar por motivo climático.

**14.4 -** As horas extraordinárias, quando eventualmente realizadas, e de acordo com os limites e condições estabelecidos em Lei, terão um acréscimo de 50% (cincoenta por cento), com relação a hora normal.

#### **14.5 - Pagamento Domingos e Feriados**

Assegurar que as horas trabalhadas em domingos e feriados não compensados em outros dias da semana sejam pagas de acordo com a lei.

**14.6- No caso dos trabalhadores vinculados ao corte de cana, a aplicação da cláusula 14.5, deverá ser previamente acordado entre as partes.**

**14.7 - Assegurar o pagamento dos reflexos legais das horas extras sobre DSR, férias, 13º salário, aviso-prévio e FGTS.**



## DO PAGAMENTO

### 15 - COMPROVANTE

Serão fornecidos obrigatoriamente pelo empregador comprovantes de pagamento mensal, com a identificação do empregado e do empregador e com a discriminação das verbas pagas, descontos efetuados, faltas tidas e nominando o valor recolhido ao FGTS, cujas faltas, uma vez assinados os recibos, pressupõe automaticamente o reconhecimento delas.

Fica a empresa autorizada a efetuar o pagamento através de depósito bancário, para tanto ficando isenta de obterem a assinatura de seus empregados nos respectivos recibos de pagamento, servindo como prova cabal e suficiente o comprovante de depósito na conta corrente do empregado.

#### 15.1 - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO

A empresa, mediante autorização escrita dos empregados, poderá lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos a fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

15.2 Será facultado ao empregado revogar a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelo empregado.

### 16 - CORREÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, o empregador se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo mínimo de 05 (cinco) dias e no prazo máximo de 30 (trinta) dias, fazendo-se folha complementar.

### 17 - DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, o empregador disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- Até o quinto dia útil imediato ao término do aviso-prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- Até o décimo dia corrido, quando do aviso-prévio indenizado ou pedido dispensa do cumprimento do mesmo.

Na hipótese de as rescisões terem que ser submetidas a homologação nos sindicatos da categoria, os mesmos submeter-se-ão a escalonamento, elaborado de comum acordo entre o sindicato e o empregador.

Na hipótese, de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, o empregador fará comunicação, por escrito, à entidade dos trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção.

### 18 - DA FUNÇÃO

O empregador anotará nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos por ele exercido. Fica o empregador vedado em transferir o empregado sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato.

### 19 - CONTROLE

O empregador, utilizará de controles manuais ou eletrônicos de apuração da produção, e da jornada de trabalho do empregado. Os empregados assinarão tais controles onde constarão os horários de trabalho e a produção do mês.

#### 19.1 - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo, a empresa poderá adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 (trinta) dias/um mês, como por



exemplo, entre o dia 26 de um mês e o dia 25 do mês seguinte.

Parágrafo único: As horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço constatadas após o aludido fechamento do cartão ponto, poderão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, observada sempre a base de cálculo, para as horas extras, a do efetivo pagamento.

## 20 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregador considerará como faltas justificadas aos serviços além das previstas no art. 473 da CLT, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) do estudante, por motivo de vestibular, se as mesmas coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovante documental.

b) as faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos, constando o CID fornecidos pela Instituição Previdenciária, ou por profissionais contratados pelo empregador ou pelo Sindicato. Nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico.

Caso haja dúvida da idoneidade dos atestados será designada perícia pelo INSS para dirimí-la, devendo o empregado comparecer, sob pena de assim não o fazendo, ser desconsiderado o atestado.

## 21 - FALTAS INJUSTIFICADAS

A ausência do empregado, injustificadamente por 30 (trinta) dias ininterruptos presumir-se-á abandono de emprego para fins de justa causa.

## 22 - CURSOS E REUNIÕES

Curso ou reuniões quando promovidos pelo empregador, e de comparecimento obrigatório pelos empregados, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se for fora desse horário mediante, pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

## SEGURANÇA NO TRABALHO

### 23 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORME

O empregador deverá obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação a segurança do trabalho, fornecendo os meios de proteção que o serviço requeira e os equipamentos de proteção individual (EPI), gratuitamente nos casos em que a lei obrigue ou, por ela exigido, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigências do empregador a utilização de uniforme, ele os fornecerá, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Em caso de o empregado se recusar a utilizar os EPIS, além de poder vir a ocorrer a demissão por justa causa, ainda eximirá o empregador de toda e qualquer eventual reparação de dano.

## 24 - TREINAMENTO

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos pelo empregador.

## 25 - EXAMES MÉDICOS

Os exames admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade do empregador em local por ele designado, devendo ser realizados preferencialmente por seus médicos do trabalho, ou de sua indicação, não podendo coincidir com período de gozo de férias do empregado.

## 26 - CONVÊNIOS MÉDICOS E SEGURO

Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não pela sua inclusão em convênios médicos ou



em seguro de vida em grupo, quando o empregador os fizer, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador celebrará em favor e sem ônus para os seus empregados, um seguro de vida e grupo, para coberturas de morte natural e accidental e invalidez parcial ou total por acidente, sem que isto implique em acréscimo salarial.

**Parágrafo Segundo:** A empresa pagará, por liberalidade, após a efetivação da indenização aos beneficiários, um complemento equivalente a 100% do capital principal pago pela Companhia Seguradora aos beneficiários do segurado, sem acréscimo de juros e correção monetária, em caráter eminentemente indenizatório, sem que isto implique em reconhecimento de culpa. O pagamento do referido valor não gerará reflexos nas verbas rescisórias pagas.

## TEMPO DE SERVIÇO

### 27 - CONTRATO EXPERIÊNCIA

O empregador admitirá os trabalhadores mediante contrato de experiência, pelo prazo de 30 (trinta) dias, podendo prorrogar por mais 30 (trinta) dias, devendo fazê-lo por contrato escrito e anotação em CTPS. Excetuam-se aqueles que já tenham laborado para o empregador na mesma função, que deverão ser contratados por prazo indeterminado, à excessão dos safristas. A admissão de funcionário que já tenha laborado para o empregador não permite o cômputo de período anterior.

## DA RESCISÃO

### 28 - AVISO-PRÉVIO

O aviso-prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

A utilização de um dia por semana ou a possibilidade de usar 7 dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, o qual escolherá uma dessas opções no ato do recebimento do aviso-prévio.

Dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado, quando concedido pelo empregador e sem o pagamento correspondente por este, assim que o empregado conseguir novo emprego desde que o comprove, ficando com o direito de receber apenas os dias trabalhados.

Será assegurado ao trabalhador que residir em casa do empregador e for despedido com ou sem justa causa, o direito de permanecer na moradia até 30 (trinta) dias após a baixa na Carteira de Trabalho e quitação dos direitos trabalhistas.

### 29 - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa o empregador deverá obrigatoriamente informar ao empregado por escrito a sua falta grave e enviar uma cópia desta para o Sindicato, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo. Caso o empregado se recuse a recebê-la, o empregador anotará a recusa mediante duas testemunhas.

## DAS GARANTIAS NO EMPREGO

### 30 - ESTABILIDADE

Em caso de algum empregado vir integrar a chapa à Diretoria do Sindicato, bem como se vier a ser eleito, deverá o Sindicato oficiar o empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas. Caso o Sindicato não comunique em tempo hábil e o empregador venha a demiti-lo, não se cogitará de estabilidade.

Será assegurado ao empregado, vítima de acidente de trabalho, desde que devidamente comprovado a estabilidade nos termos de legislação vigente.

Assegurar a gestante a estabilidade provisória nos termos da legislação vigente. O empregador quando da demissão poderá exigir exames, a critério do Médico do Trabalho.

Não haverá estabilidade nos casos de contratos por prazo determinado ou a termo, ou safra.

Quando o empregador demitir empregado estável e tomar conhecimento do seu erro, ainda que judicialmente, poderá reintegrar ou indenizar o empregado.

### 31 - CONTRATO DE SAFRA

O empregador poderá utilizar-se do contrato de safra que será regido pela Lei nº 5.889/73, anotando-os



na carteira profissional do empregado ou então formalizá-los, na respectiva época, devendo-se colocar a data do inicio e constar a safra do ano correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término. Aos trabalhadores contratados por safra que não tenham trabalhado para a empresa na mesma função adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo período mínimo de 30 (trinta) dias e máximo de 60 (sessenta) dias, sendo que após esse período o contrato vigorará até o término da safra.

O Contrato de Safra estende-se também para as categorias de motorista, tratorista e mecânicos, desde que estes trabalhadores sejam contratados para esta sazonalidade.

A readmissão do empregado safrista para a safra seguinte e subsequentes não implicará em reconhecimento de unicidade contratual.

### **32 - DO CORTE, CARREGAMENTO E TRANSPORTE DA CANA PARA MOAGEM**

A cana cortada pé e ponta, esteirada e/ou monte, será medida em metros ou feixes, com corte de 05 (cinco) ruas, ou em 07 (sete) ruas, conforme o espaçamento do plantio, e o pagamento será por toneladas, metros ou feixes.

Fica convencionado o pagamento por tonelada de cana cortada no campo no valor de R\$ 2,3914 (dois reais e três mil e novecentos e catorze centavos) ou equivalente a R\$ 0,023914 (zero vírgula, zero, dois, três, nove, um, quatro centavos) por feixe de 10 Kg ou proporcional em metros cortados.

Os valores das diárias de plantio serão reajustadas em 10% (dez por cento).

A diferença relativa ao mês de maio/06, objeto do presente Acordo Coletivo de Trabalho será paga juntamente com a folha de pagamento do mês de junho/2006.

O empregador poderá estabelecer um Prêmio sobre a Produção, o qual não integrará o salário para efeitos salariais ou legais, consistindo no pagamento dos percentuais de 15% a 75% aos trabalhadores que percebam por produção, à partir de 400 a 1400 feixes, correspondentes em metros, respectivamente.

### **OUTROS ASSUNTOS**

#### **33 - MORADIAS**

O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado, e não haverá em hipótese alguma integração no salário nem para efeitos contratuais ou legais ou, então, poderá, consoante o art. 9º, letra "a" da Lei 5889/73, descontar até o limite de 20% (vinte ) por cento sobre o salário-mínimo. Em ambos os casos, findo o contrato de trabalho, cumprido pelo empregador o Parágrafo Único, deverá o empregado devolver a casa nas mesmas condições em que a recebeu no prazo máximo de 30 (trinta) dias, caso em que não o faça, pagará a título de cláusula penal, diariamente R\$ 7,00 (sete reais) sem prejuízo de vir a responder ação de reintegração de posse, perante à Vara do Trabalho ou perante a Justiça Comum, quando aquela não houver na localidade nem estiver sob sua jurisdição.

Parágrafo Único - Será assegurado ao trabalhador que residir em casa cedida nos termos desta cláusula e for dispensado, com ou sem justa causa, o direito de permanecer na propriedade do empregador, até 30 (trinta) dias após a rescisão contratual ou do seu desligamento.

#### **34 - TRANSPORTE (HORAS "IN ITINERE")**

O empregador cederá ou subsidiará transporte, próprio ou por terceiros, aos trabalhadores para o local de trabalho e na volta até o local de costume, porque o mesmo é condição para a realização dos serviços, ficando estipulado que:

- d) Aos trabalhadores braçais do plantio, do corte e da capina de cana-de-açúcar, que anotam na lavoura o início e término da jornada de trabalho em cartões-ponto ou coletores, que se deslocam do ponto de embarque diretamente para as lavouras, independentemente de haver transporte público ou ser o local de fácil acesso o local de trabalho, as partes suscitantes fixam o tempo dispendido no transporte em uma hora diária, que deverá ser pago sobre o piso da categoria, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária.
- e) Aos motoristas e tratoristas, que se deslocam do ponto de embarque diretamente para a lavoura e retornam diretamente da lavoura para o local de costume, as partes suscitantes fixam o tempo



dispendido no transporte em uma hora diária, que deverá ser pago sobre o piso da categoria, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária.

- f) Aos motoristas e tratoristas, que se deslocam do ponto de embarque até a sede do empregador e retornam diretamente da lavoura para o local de costume, as partes suscitantes fixam o tempo dispendido no transporte em meia-hora por dia, que deverá ser pago sobre o piso da categoria, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária. Quando o empregado retornar diretamente para a sede do empregador não fará jus ao pagamento estabelecimento nesta cláusula.
- g) Os trabalhadores que prestarem serviços na Fazenda São José, sita no Município de Terra Rica - PR., que se deslocam do ponto de embarque diretamente para as lavouras, independentemente de haver transporte público ou ser o local de fácil acesso o local de trabalho, as partes suscitantes fixam o tempo dispendido no transporte em quatro horas por dia, que deverá ser pago sobre o piso da categoria, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária.

Excetuados os trabalhadores descritos nas letras "a", "b", "c" e "d" desta cláusula, aos demais trabalhadores, por ser servido por transporte público e de fácil acesso o local de trabalho, o tempo dispendido no transporte não integrará para efeitos salariais nem legais, nem será considerado de disponibilidade ao empregador ou jornada extraordinária.

### **35 - FERRAMENTAS DE TRABALHO**

Fica assegurado o fornecimento, pelo empregador de ferramentas de trabalho, para os serviços não habituais, sendo que o trabalhador não se responsabilizará pelo desgaste ou quebra involuntária. O empregador fornecerá o que for necessário, sendo que, quando o trabalhador for requisitar material novo, deverá devolver o usado ou danificado.

### **36 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

O empregador fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados mensalistas uniformes, fardamentos, macacões e outras peças do vestuário, bem como, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na execução dos serviços.

O empregado se obriga ao uso, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que constituam propriedade do empregador.

### **37 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

O empregador e o Sindicato acordante comprometem-se a se submeterem ao Núcleo Intersindical Rural de Maringá - NICON -, sito à Av. Bento Munhoz da Rocha Neto, 351. 1º Andar, na cidade de Maringá-PR., que é regido por estatutos próprios com a finalidade de dirimir as controvérsias decorrentes do contrato de trabalho através da conciliação, nos termos da Lei 9.958/2000, ficando as partes acordantes obrigadas a primeiro exaurir a via conciliatória.

O empregador e o Sindicato de Trabalhadores Rurais que firmam esse Acordo, se obrigam e procurarão solver amigavelmente qualquer controvérsia decorrente do contrato de trabalho que eventualmente lhes for submetida por empregado pertencente a categoria profissional do Sindicato, associado ou não, lotados em sua base territorial, através da Comissão de Conciliação Prévia.

O empregado, associado ou não ao Sindicato, somente poderá ingressar no judiciário para pleitear eventuais direitos, após submetê-los à negociação perante a Comissão de Conciliação Prévia, e desde que resultem infrutíferas as conciliações, devidamente comprovada através de documento hábil emitida pela Comissão de Conciliação Prévia.

### **38 - BANCO DE HORAS**

O excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição de outro dia, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, através da adoção do sistema de banco de horas, conforme os parágrafos 2º e 3º do Art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9601/98 e pela Medida Provisória nº 2.076-35, em seu artigo 2º.

Caso as partes resolvam pela implantação do sistema mencionado nesta cláusula, deverão firmar um



#### **Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.**

Parágrafo unico: Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores braçais do plantio, do corte e da capina de cana-de-açúcar.

#### **39 -CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Fica instituída uma Contribuição Confederativa conforme dispõe o Inciso IV, do Artigo 8º, da Constituição Federal, de 2% (dois) por cento mensal, que deverá incidir sobre a remuneração bruta, excluída sobre férias e 13º salário, a ser descontada em folha de pagamento dos empregados filiados ao Sindicato, e que deverá ser recolhida até o dia 10 de cada mês no Banco a ser indicado pelo sindicato.

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados não filiados, poderá ser realizado o desconto, independente de autorização dos mesmos, conforme Portaria nº 180 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato, a qualquer tempo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido ao desconto.

#### **40 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Estabelecer a Contribuição Assistencial no valor de uma (1) diária sobre o piso da categoria, por empregado, filiado ao sindicato, por ocasião do primeiro pagamento do registro do presente Acordo Coletivo junto à Delegacia Regional do Trabalho, em favor da Entidade Sindical dos Trabalhadores Rurais, onde residir o empregado.

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados não filiados, poderá ser realizado o desconto, independente de autorização dos mesmos, conforme Portaria nº 180 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, o qual deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato, a qualquer tempo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente, na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, no qual deverá constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido ao desconto.

#### **41 - VALIDADE DO ACORDO COLETIVO**

Em caso de eventual conflito entre o Acordo Coletivo e as Normas da Convenção, devem se dar preferência na aplicação às do Acordo Coletivo.

#### **42 - SANÇÕES**

Em conformidade com o disposto no item VIII do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria, por empregado pela inobservância do presente acordo, e reverterá em favor da parte prejudicada. As partes que desejarem terminar ou modificar a presente Acordo Coletivo de Trabalho, devem manter em plena vigência as condições do acordo em vigor, em um prazo de 60 (sessenta) dias, após o aviso ou até a data final deste instrumento, se posterior, sem recorrer a greve, boicote ou locute.

#### **43 - MOVIMENTOS GREVISTAS**

Todo e qualquer movimento grevista não poderá ser realizado de forma isolada pelos trabalhadores, pois deverá ser observada a legislação e deverá ter participação do Sindicato da Categoria suscitantes, sob pena de responsabilidade daqueles.

#### **44 - SUSPENSÃO DO CONTRATO**

Desde que haja concordância formal do empregado, poderá o respectivo contrato de trabalho ser suspenso por um período de 2 à 5 meses, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, com duração equivalente à suspensão contratual.



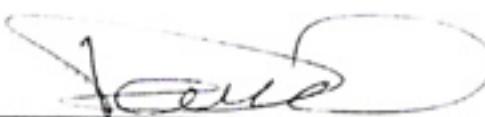
**Parágrafo único:** Para a suspensão do contrato, deverão ser observadas todas as condições e formalidades nos §§ 1º, 2º, 4º, 5º e 6º do art. 476-A da CLT, acrescentado pela Medida Provisória nº 2.164-41.

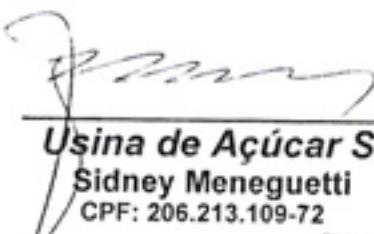
#### 45 - FORO

As partes elegem a Vara do Trabalho de Maringá para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo.

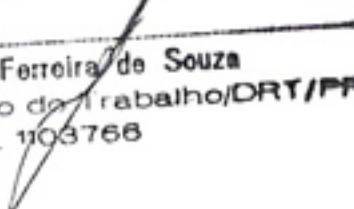
Por assim haverem convencionado, assinam este em 04 (quatro) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade como instituído pelo art. 614 de Consolidação das Leis do Trabalho.

Maringá, 03 de junho de 2006.

  
**Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Maringá**  
Paulino de Carlos - Presidente  
CPF: 131.459.249-15

   
**Usina de Açúcar Santa Terezinha Ltda.**  
Sidney Meneguetti      Paulo Meneguetti  
CPF: 206.213.109-72      CPF: 397.413.469-72  
Diretores

**Ministério do Trabalho**  
46212 008151/2006-36  
Delegacia Regional do Trabalho de  
Curitiba, nos termos do art. 614 da  
CLT, o presente instrumento Coletivo  
de Trabalho foi recebido para fins  
exclusivamente administrativos,  
não tendo sido impugnado o mérito.  
Curitiba, 19 de junho de 2006

  
Vera Lucia Ferreira de Souza  
Sociedade de Relação do Trabalho/DRT/PR  
Mat. 1103766

