

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SETOR CANAVIEIRO

## MOTORISTAS, TRATORISTAS

### E DEMAIS OPERADORES DE MÁQUINAS

Vigência: 01/05/2011 a 30/04/2012

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE JABOTICABAL**, cadastrado no CNPJ nº 57.713.471/0001-64, localizado a Rua Juca Quito nº 711, nesta cidade de Jaboticabal/SP, neste ato representado pelo seu presidente, **VALDENIR OSCAR BONATTI**, inscrito no CPF nº 028.219.088-06, que abaixo subscreve, de um lado, e a empresa **BERTOLO AGROINDUSTRIAL LTDA**, empresa cadastrada no CNPJ sob o nº 52.317.435/0001-68, com seu endereço na Fazenda Queiroz s/nº - sala A, Bairro Queirozes, na cidade de Pirangi, Estado de São Paulo, neste ato representada por seu Diretor Presidente Sr. **JOSÉ REINALDO BERTOLO**, inscrito no CPF nº 056.360.608-82, de outro lado, de comum acordo, ajustam as seguintes cláusulas, com fundamento no artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, para homologação na Gerência Regional do Trabalho de São José do Rio Preto(SP), para vigorarem a partir de 01/05/2011 a 30/04/2012.

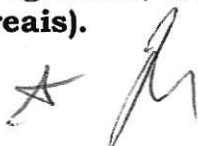
#### 1 - AUMENTO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2011, os salários dos trabalhadores serão corrigidos com o percentual único e negociado de **8% (oito por cento)** sobre o salário de 30 de Abril de 2.011, em cumprimento ao disposto nos artigos 10 e 13 parágrafo 2º da Lei 10.192, de 14 de Fevereiro de 2.001 (DOU de 16/02/2001), ficando quitados eventuais direitos dela decorrentes e de toda a legislação em vigor.

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2010 a 30/04/2011, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### 2 - PISO SALARIAL

O piso salarial dos motoristas, dos tratoristas, operadores de máquinas colheitadeiras de cana, de máquinas de carregamento de cana (guincho) e outras máquinas agrícolas, a partir de 01/05/2011 é de **R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais)**.



### **3 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos a cada empregado comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo a identificação do empregado e do empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os descontos salariais, em caso de furto, roubo ou quebra do veículo e avaria de carga, só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada a que título for e o motivo do desconto. Os descontos permitidos serão aqueles previstos em lei e/ou autorizados individualmente pelos empregados.

### **4 - HORAS EXTRAS**

As primeiras duas horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as subseqüentes, no mesmo dia, com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação a remuneração das horas normais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As horas extras habituais serão integradas no valor da remuneração, para efeito de pagamento das férias, 13º salário, repousos remunerados, aviso prévio e depósito do FGTS.

### **5 - TEMPO "IN ITINERE"**

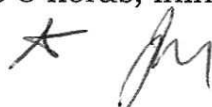
Os trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, pelo tempo despendido até o local de trabalho e para o seu retorno, por transporte fornecido pelos empregadores, independentemente de ser o local de difícil acesso, farão jus, durante o período do transporte de cana a **01 (uma) hora por dia**, no valor da hora normal do salário base estabelecido, acrescida de **50% (cinquenta por cento)**, que fica assim pré-fixada, independentemente das distâncias percorridas.

### **6 - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

### **7 - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

Para cumprir o determinado no art. 7º, XIV, da Constituição Federal, caso a empresa, na safra ou entressafra, venha a se utilizar dos regimes de 2 ou 3 turnos de 8 horas, ininterruptos de revezamento, pagará



a partir de 01/05/2011, aos empregados que trabalharem neste regime, as 07:20 primeiras horas efetivamente trabalhadas no dia como horas normais. As demais horas efetivamente trabalhadas no mesmo dia, que excedam às 07:20 primeiras horas do dia, serão remuneradas com acréscimos estabelecidos na Cláusula Quinta, considerando como jornada de trabalho 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

## **8 - COMPENSAÇÃO/FERIADOS**

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e Carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período mais prolongado de descanso, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

A empresa poderá ainda, estabelecer a compensação de horário de trabalho, quando o excesso de horas em um dia será compensado com a correspondente diminuição em outro dia.

## **9 - MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando não for possível a paralisação integral do horário estabelecido para as refeições, o mesmo será remunerado de conformidade com o artigo 71, parágrafo 4º da CLT.

## **10 - GARANTIA DE SALÁRIOS DO SUBSTITUÍDO**

Admitido empregado para a função de outro dispensado, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **11 - DO CONTRATO DE TRABALHO**

Em razão da sazonalidade (safra e entressafra) e visando a manutenção do emprego, havendo concordância o empregado poderá ser utilizado em tarefas diversas da função originalmente contratado, desde que devidamente treinado para a tarefa a ser realizada e adequadamente orientado quanto aos programas de segurança e ao uso dos equipamentos de proteção individual e coletivo (EPI's e EPC) a ela atinente



## **12 - FÉRIAS**

Obrigatoriedade do empregador ao conceder férias individuais ou coletivas de que as mesmas sempre se iniciem no 1º (primeiro) dia útil da semana.

## **13 - APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviços na mesma empresa, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para aposentar-se, quando cessará a estabilidade, ressalvada a falta grave ou término do contrato a prazo determinado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para que o empregado possa usufruir do benefício desta cláusula deverá, o mesmo, comprovar sua condição no prazo de 30 (trinta) dias após seu desligamento.

## **14 - COMPLEMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

A empregadora se obriga a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador durante o período de inatividade por acidente de trabalho, com estabilidade do trabalhador pelo período de 60 (sessenta) dias após o seu retorno ao serviço.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Se a Previdência não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial por aquela concedida, ficam a empregadora obrigada ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 (quarenta e cinco) dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

## **15 - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

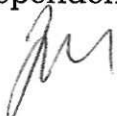
A empregadora deverá preencher o atestado de afastamento e salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

a) máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

b) máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da solicitação nos casos de obtenção da aposentadoria.

## **16 - PERCEPÇÃO DE SALÁRIO NORMATIVOS**

Será garantido ao dependente, habilitado pela Previdência

\* 

Social ou pelo Juízo Cível, do empregado morto acidentado ou naturalmente, a percepção de 8 (oito) salários normativos, uma única vez, que serão pagos pela empresa ou pelas Companhia Seguradoras.

**17 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇAS**

Quando o uso de uniformes for exigido pela empresa, fica esta obrigada a fornecê-los gratuitamente aos empregados, o mesmo ocorrendo em relação aos equipamentos de segurança, quando exigidos por lei.

**18 - CARTA - AVISO**

A empregadora fornecerá carta-aviso quando da rescisão unilateral do contrato de trabalho, declinando as razões da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**19 - QUADRO DE AVISOS**

No quadro de Avisos da empregadora poderão ser afixados expedientes do Sindicato dos Trabalhadores, desde que os referidos expedientes sejam submetidos e aprovados previamente pelo Setor da Empresa, a critério desta.

**20 - MORADIA**

As partes esclarecem que a cláusula 6ª (Sexta) do acordo firmado no processo TRT/SP 134/62-A, homologado pelo Acórdão nº 2454/62, tem caráter definitivo. Todavia, a cessão gratuita de moradia ao trabalhador não tem natureza salarial para qualquer efeito de direito.

**21 - MOVIMENTOS DE PARALISAÇÃO OU GREVE**

O representante da categoria profissional assume compromisso expresso e formal de não promover nem fomentar movimentos de paralisação ou greve na empresa, exceto em casos de descumprimento das cláusulas do presente acordo coletivo ou de leis vigentes e, assim mesmo, só após comunicar as transgressões, por escrito, à empregadora e desde que esgotadas as possibilidades de solução amigável.

**22 - RELAÇÕES SINDICAIS**

A empregadora acordante, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais e de empresa/empregado, se compromete



a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre, através de conversações e diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos durante a vigência deste acordo.

**23 - MULTA**

Fixação de multa no valor correspondente a 3% (três por cento) do salário normativo por infração e por empregado, no caso de violação das condições acordadas, com reversão do valor correspondente à parte prejudicada.

**24 - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

O acordo abrange todos os integrantes da categoria profissional representada, inclusive os trabalhadores não sindicalizados.

**25 - VALIDADE**

O Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre o Sindicato Profissional e a Empresa, fica convalidado nos termos do artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal e prevalecem sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, não se aplicando o disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**26 - VIGÊNCIA**

Vigência de 1 (um) ano com início em 1º de maio de 2.011 e término em 30 de abril de 2.012.

Jaboticabal, 09 de Junho de 2011.



Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Jaboticabal  
Valdenir Oscar Bonatti -(Presidente do Sindicato)  
CPF(MF) 028.219.088-06



Bertolo Agroindustrial Ltda  
Presidente: José Reinaldo Bertolo  
CPF(MF): 056.360.608-82