

1

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
VIGÊNCIA 01/05/2018 A 30/04/2019

A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrita na CNPJ 57.854.168/0001-81, com sede a Avenida Duque de Caxias nº 108, São Paulo-SP representada por procuração pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL E DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO, inscrito no CNPJ 03.900.823/0001-61, com sede a Rua 38, nº 111, Campos Elíseos, na cidade de Guairá-SP e sub-sede a Rua: Bernardino de Campos nº 864, Centro, na cidade de Cravinhos-SP, representado pelo seu Presidente Sr. ALFEU RIBEIRO GUIMARÃES, brasileiro, casado, motorista, portador da cédula de identidade RG 4.929.650-4 - CPF 641.963.138-68 e de outro lado, **AGRÍCOLA MORENO DE LUIZ ANTONIO LTDA.**, estabelecido na Rodovia SP 253, km 160,3, no município de Luiz Antonio-SP-, inscrito no CNPJ nº 15.417.965/0001-51, neste ato representado por seu Procurador **SR. LUCIANO MARANGONI MORENO**, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG 30.955.752-5 - CPF 278.046.278-74, com fundamento no artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, **FIRMAM** o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, válido para todos os funcionários motoristas, tratoristas e operadores de máquinas em geral que trabalham para as acordantes, para vigorar no período compreendido entre 01 de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, nos termos das cláusulas abaixo:

CLÁUSULA 1ª. – REAJUSTE E PISO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2018, o piso salarial e demais salários serão corrigidos com o percentual negociado de 1,69% (INPC) sobre os salários de 30 de Abril de 2018, sendo que o piso da categoria passa a valer R\$ 1.608,10 (hum mil seiscientos e oito reais e dez centavos).

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos de 01/05/2017 a 30/04/2018, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, complemento de idade e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 2ª. - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após 01 de maio de 2018, será garantido o mesmo salário do empregado mais antigo exerça a mesma função, admitido até 30.04.2018.

CLÁUSULA 3ª. - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

A empresa concederá aos seus empregados, mediante opção do trabalhador, o adiantamento salarial (vale), no limite de 30% (trinta por cento) do salário nominal, devidamente reajustado, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

O funcionário que se encontrar no mês de férias por um período superior a 15 (quinze) dias, não fará jus ao adiantamento.

honorários médicos, honorários hospitalares, honorários odontológicos, força e luz, aluguel, infrações e reparos, empréstimos, vale emergencial, contribuições e associações e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizado por escrito pelo próprio empregado.

CLÁUSULA 9ª.-INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS - DSR

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituídas por horas extras habituais, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da lei, da jurisprudência enunciada e ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte incidirá nos DSR's e feriados.

CLÁUSULA 10ª. - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

a) - As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 75 % (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

b) - Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidos de 100% (cem por cento), portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1) - pagamento do descanso semanal remunerado de acordo com a lei;

2) - horas trabalhadas e reflexos;

3) - 100%, a título de adicional, sobre as horas trabalhadas, conforme descrito nas letras "a" e "b", acima;

c) - As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

d) - O núcleo semanal, para todos os fins, será considerado de segunda-feira a domingo.

CLÁUSULA 11ª. - ADICIONAL NOTURNO

O Adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna.

A hora noturna será computada como 60 (sessenta) minutos e somente no período das 22h00 de um dia às 5h00 do dia seguinte, não havendo prorrogação da jornada noturna.

Como o adicional noturno ora fixado é superior ao estabelecido em lei, tem-se que o mesmo compensa as delimitações especificadas no parágrafo acima, não existindo qualquer prejuízo aos trabalhadores.

CLÁUSULA 12ª. - PROMOÇÃO

A toda promoção para função ou cargo sem paradigma corresponderá aumento salarial correspondente ao menor salário da função, salvo melhor condição eventualmente já existente na empresa, devendo ser efetuada anotação respectiva na CTPS, conforme cláusula específica no presente acordo (anotação na CTPS).

Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção e cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

CLÁUSULA 18ª. - CLÁUSULA 18ª. - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

Se a empresa oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época de reajustes contratuais das prestadoras de serviços ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empresa fornecerá sem ônus para os empregados as ferramentas e os instrumentos necessários à realização dos trabalhos, devendo o empregado zelar pela conservação dos mesmos.

Em toda substituição de novas ferramentas e instrumentos necessários para a realização dos trabalhos, sejam por desgaste de uso ou outros motivos, o empregado deverá apresentar o anterior obrigatoriamente.

CLÁUSULA 19ª. - MATERIAL ESCOLAR

A empresa poderá promover, uma vez por ano, venda de material escolar através de convênio com papelarias ou sistema equivalente.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento e parcelado, a critério da empresa, conforme tabela progressiva, observado o salário do empregado.

CLÁUSULA 20ª. - AUXÍLIO FUNERAL

Será garantido ao dependente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, do empregado morto acidentado ou naturalmente, a percepção de 5 (cinco) salários normativos, uma única vez, que serão pagos pela empresa ou pelas companhias seguradoras.

CLÁUSULA 21ª. - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará aos seus empregados, mensalmente, a títulos de auxílios, o valor corresponde a até 20% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (s), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e na falta deste por médico do convênio ou do INSS nesta ordem, de preferência.

CLÁUSULA 22ª. - AUXÍLIO - CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa, através de convênios creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTB 3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverá ser adotada pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

a-) A empresa é obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

c) Será garantido ao empregado e aos seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica pelo prazo adicional de 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar do(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa;

d) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, através das farmácias conveniadas, por um prazo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 24ª. - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão não poderá ultrapassar a 02 dias.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

CLÁUSULA 25ª. - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA 26ª. - PREENCHIMENTO DE VAGAS

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á a preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante, doença profissional, faltas injustificadas e baixa produtividade.

CLÁUSULA 27ª. - DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa compromete-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas dela, assim o permitirem.

CLÁUSULA 28ª. - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (carteira de trabalho e previdência social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente

e) Em caso de necessidade imperiosa, motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, ficam as empresas autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho, sendo que as horas excedentes à jornada normal de trabalho serão pagas com o adicional definido acima.

f) A realização de horas extras habituais não descaracteriza a compensação e prorrogação de jornada de trabalho, bem como eventual banco de horas.

g) A empresa fica autorizada a realizar horas extras diariamente.

CLÁUSULA 33a. – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.

O presente instrumento tem por objetivo a adoção de sistema alternativo de controle de jornada e ou sistema alternativo de controle eletrônico de jornada, nos seguintes termos:

§ 1º - O sistema adotado de controle de jornada da empresa é tratado pelos sistemas Forponto da TASK e Logix da TOTVS, através dos equipamentos Codin MD 400, Henry Portatil, CPT 711 Trix, Scanpal 2 Metrologic e Inova Task.

§ 2º - O sistema alternativo adotado pela empresa é compatível com a portaria ministerial, pois não admite, restrições a marcação do ponto, marcação automática de ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada, alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 34ª. - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

1) A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados ou entre fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado.

2) Quando o sábado compensado coincidir com feriado, as horas de compensação, durante a semana, não serão consideradas como extras. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de segunda a sexta-feira, este será pago com base na jornada diária, incluídas as horas de compensação.

3) 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 caso, o pagamento será com base na remuneração mensal.

4) A jornada de trabalho no período de entressafra, poderá ultrapassar as 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, efetuando-se a compensação dos horários excedentes com a diminuição da jornada de trabalho nos dias ou semanas subsequentes, respeitando-se sempre a jornada mensal e 220 (duzentos e vinte) horas.

CLÁUSULA 35ª. – BANCO DE HORAS

i) Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;

j) Até 24 (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar o filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

k) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

l) A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da cédula de identidade mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

m) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados os períodos de gozo das férias, folgas e ou no repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA 37ª. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20/02/1984, se possuir serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerá também a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do sindicato dos trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

CLÁUSULA 38ª. - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo 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, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se também, aos menores incorporados ao Tiro de Guerra.

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

CLÁUSULA 39ª. - EMPREGADO ACIDENTADO

Garantia de emprego e salário, a partir da data de retorno à atividade, ao empregado afastado por acidente de trabalho, se apresentar redução da capacidade laboral e se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo e se em condições de exercer outra função compatível com seu estado físico após o acidente.

A garantia será de 300 (trezentos) dias, sem prejuízo do aviso prévio, excluído os casos de justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão.

Demonstrando que o empregado que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da Lei, e que a adquiriu no seu atual emprego, ou a teve agravada, e

Esta cláusula não se aplicará caso a empresa venha possuir planos mais favoráveis.

CLÁUSULA 42ª. - GESTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "d" do item II do artigo décimo das disposições transitórias da constituição federal, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

A empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

CLÁUSULA 43ª. - LICENÇA PARA EMPREGADAS ADOTANTES

A empresa concederá licença remunerada de 45 (quarenta e cinco) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.

CLÁUSULA 44ª. - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) Máximo de 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

b) Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

1 - 15 dias, em se tratando de empregados; e,

2 - 30 dias, em se tratando de ex-empregados.

CLÁUSULA 45ª. - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente fixados em quadro de aviso situado em local de visível e de fácil acesso, desde que previamente acordadas entre o sindicato e a administração da empresa.

CLÁUSULA 46ª. - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

d) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito bem como a anotação da respectiva data de saída da CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

CLÁUSULA 50ª. - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, podendo ser por escrito, a critério do médico.

CLÁUSULA 51ª. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

a) A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

b) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

c) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo.

d) Nos termos da lei (norma regulamentadora) o membro da CIPA ou CIPATR designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelo serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

CLÁUSULA 52ª. - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.

CLÁUSULA 53ª. - EPI E UNIFORMES

a) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (equipamento de proteção individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da norma regulamentadora (NR 06), aprovada pela portaria MTB 3.214/78. Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem

candidatos. A empresa setorizará, se for o caso, nos limites da lei, a inscrição e a eleição dos candidatos;

c) Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho na empresa;

d) No prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito e o nome dos eleitos, especificando-se os efetivos, suplentes e os representantes do empregador;

e) Com a finalidade de preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados, terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa;

f) A CIPA quando da programação da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) destinará um dia de atividades voltadas a temas ligados ao meio ambiente.

CLÁUSULA 57ª. - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica.

CLAUSULA 58ª. – TICKET ALIMENTAÇÃO

Será fornecido especificamente um ticket alimentação durante o período de safra para os funcionários ativos e registrados na **AGRÍCOLA MORENO DE LUIZ ANTONIO LTDA.**, que exercem as seguintes funções e atividades da equipe de produção e apoio ligadas diretamente ao Corte, Carregamento e Transporte de Cana: Ticket refeição, Motorista Cana Picada R\$700,00, Motorista Cana Inteira R\$ 650,00, Guincheiro Cana Inteira R\$ 350,00, Tratorista Reb C. Inteira R\$ 350,00, Operador Colhedora Cana Picada R\$ 700,00, Operador Transbordo Cana Picada R\$ 500,00, Motorista Transbordo R\$ 500,00, Orientador CCT R\$ 500,00, Mecânico Frentes CCT Colhedora R\$ 450,00, Mecânico Frentes CCT Trator R\$ 450,00, Apoio Operação R\$ 500,00, Guincheiro Plantio R\$ 350,00, Motorista Basculante R\$ 300,00, Motorista Bombeiro R\$ 300,00, Motorista Borracheiro R\$ 300,00, Motorista Comboio R\$ 300,00, Motorista Prancha R\$ 600,00, Motorista Torta / Compostagem R\$ 600,00, Motorista Vinhaça R\$ 600,00, Operador Colhedora Plantio Mec R\$ 600,00, Tratorista Reboque Plantio R\$ 350,00, Operador Pá Carregadeira R\$ 350,00, Operador Máquina Esteira R\$ 350,00, Operador Trator Pneu R\$ 300,00, Operador Retroescavadeira R\$ 300,00, Operador Barracão Adubo R\$ 300,00 Operador Aceirador R\$ 300,00, Operador Motoniveladora R\$ 300,00, Motorista Calcário R\$ 300,00, Motorista Cam. Tranb. Plantio R\$ 300,00, Operador Plantadora R\$ 350,00, Motorista Munck R\$ 350,00 e Motorista de ônibus R\$ 300,00.

§ 1º - Para os funcionários compostos nesta clausula que se ausentarem durante sua vigência, será descontado: uma ausência 35% do valor do ticket alimentação, duas ausências 65% do valor do ticket alimentação, três ausências 80% do valor do ticket alimentação e acima de três ausências, o funcionário não terá direito ao o ticket alimentação.

§ 2º - O Ticket alimentação fornecido não terá natureza salarial.

CLÁUSULA 62ª. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA

A empresa descontará obrigatoriamente dos salários reajustados, a importância correspondente 2,5% (dois e meio por cento) ao mês do salário nominal, exceto nos meses de Julho, setembro de 2018, onde por força da presente assembleia ficou aprovado por unanimidade que a contribuição assistencial será correspondente a 8% (oito por cento) do salários já reajustado dos trabalhadores, sendo: 4% (quatro por cento) no mês de julho de 2018 e 4% (quatro por cento) no mês de Setembro de 2018, ficando também decidido também em assembleia que todo trabalhador não concordando com o desconto da Contribuição Assistencial feita em folha de pagamento pela empresa ao sindicato representativo, deverá usar do direito de oposição que a constituição lhe assegura, e se manifestar expressamente perante o sindicato profissional competente até 10 (dez) dias antes do recebimento do primeiro pagamento reajustado, caso o trabalhador não apresente a carta de oposição ao desconto da contribuição representativa, no devido tempo estipulado pela assembleia, a empresa deve descontar o valor da contribuição por ele devido, presumindo se que houve aceitação dos termos colocados em assembleia.

O recolhimento do valor arrecadado será feito para o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL E DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO, conforme deliberação de assembleia da entidade, recolhimento este através de guia própria fornecida pelo sindicato, até o décimo dia útil do mês seguinte ao do desconto da contribuição.

§ Único - Fica ressalvado o direito de oposição do trabalhador, a ser manifestado expressamente perante o sindicato até 10 (dez) dias antes do recolhimento do primeiro pagamento reajustado, em conformidade com o Precedente nº 74 do TST c.c. o Precedente nº 32 do TRT da 15ª Região.

CLÁUSULA 63ª – PRÊMIOS

É facultado à empresa conceder, por liberalidade, prêmios que não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, tudo na forma do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e artigos 457 e 611-A, ambos alterado e acrescido pela Lei 13.467/2017, da Consolidação das Leis do Trabalho.

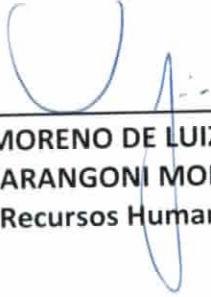
Parágrafo único: A empresa definirá, conforme suas particularidades, o que será considerado desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das respectivas atividades, sendo as regras protocoladas junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA 64ª – FUNÇÕES E CARGOS DE CONFIANÇA

As partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, anuem e reconhecem que os cargos com nomenclatura de "Gerente" e suas variações, "Supervisor" e suas variações, "coordenador" e suas variações, são cargos enquadrados como função/cargo de confiança, os quais de fato não cumprem um horário pré-determinado de trabalho e não possuem controle de jornada.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS,
TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL E DESTILARIAS
E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO.
ALFEU RIBEIRO GUIMARÃES
Presidente/Procurador

Representante do empregador:



AGRÍCOLA MORENO DE LUIZ ANTONIO LTDA.
LUCIANO MARANGONI MORENO
Gerente de Recursos Humanos