

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS/AS CANAVIEIROS/AS DE PERNAMBUCO 2020/2021

**GARANTIA DE DIREITOS
PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE
E DEFESA DA DEMOCRACIA**



**BASTA DE
ATAQUES
A CLASSE
TRABALHADORA!**



FETAEPE_OFICIAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS/AS CANAVIEIROS/AS DE PERNAMBUCO 2020/2021

GARANTIA DE DIREITOS, PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE E DEFESA DA DEMOCRACIA



A FETAEPE é filiada à



e parceira da



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS/AS CANAVIEIROS/AS DE PERNAMBUCO 2020/2021

GARANTIA DE DIREITOS, PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE E DEFESA DA DEMOCRACIA

Publicação:

STTARs - FETAEPE - CONTAR

A Fetaepe é filiada à CUT

Parceria: STTRs - FETAPE

Revisão:

Gilvan José Antunis – Presidente da FETAEPE

Bruno Ribeiro – Assessor Jurídico da Fetape

Ana Paula de Albuquerque - Assessora da FETAEPE

Edição: Rosely Arantes

Projeto Gráfico e diagramação: Thaís Braga

Impressão: Pro Visual Gráfica e Editora Ltda ME

Tiragem: 600 cartilhas - Convenção Coletiva de Trabalho Dos/as Canavieiros/as de Pernambuco 2020-2021

DIRETORIA EXECUTIVA DA FETAEPE

Gilvan José Antunis

Presidente

Acassio de Lima Ferreira

Secretário Geral

Cristiana Maria de Andrade

Secretária de Finanças e Administração

Suplentes da Diretoria Executiva

Antonio Minervino Ferreira

Sergio Francisco de Sousa

José Gomes da Silva

Conselho Fiscal

José Lourenço da Silva

Rejane Maria da Silva

Marcos José dos Santos

Suplentes do Conselho Fiscal

Antonio Ferreira da Nobrega

Maria dos Santos Ferreira

Manoel Missias de Araújo

Apresentação

Esta cartilha informa TODOS OS DIREITOS conquistados pelos trabalhadores e trabalhadoras canavieiros, durante a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2020.

A Convenção Coletiva de 2020 é o contrato acertado entre entidades sindicais representativas de categorias de trabalhadores e as entidades representativas dos empregadores. É este acordo que determina a obrigação dos patrões quanto ao cumprimento de todas as cláusulas acordadas durante a negociação.

Quando um direito previsto na Convenção não é cumprido, o/a trabalhador/a, representado pelo seu Sindicato, tem que exigir seu cumprimento:

- Realizando mobilizações;
- Fazendo parades;
- Bloqueando a entrada da cana na usina;
- Reclamando na justiça.

Para isso, é fundamental a participação de todos/as os/as trabalhadores/as na fiscalização do cumprimento de nossa Convenção. Mais importante ainda é a organização e a mobilização permanente dos/as trabalhadores/as no local de trabalho.

Somente juntos, assalariados e assalariadas rurais, delegados/as sindicais, Sindicatos, Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Pernambuco (FETAPE) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais (CONTAR), em parceria com a Federação dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares do Estado de Pernambuco (FETAPE), da Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares (CONTAG), da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), alcançaremos a vitória.

LUTE POR SEUS DIREITOS!!!

Leia, divulgue e discuta esta cartilha com seus/suas companheiros/ as no trabalho, em casa, na feira, através dos programas de rádio, onde for possível.

**“VAMOS, COMPANHEIROS, VAMOS LUTAR, A VITÓRIA É NOSSA,
VAMOS CONQUISTAR”.**

Agápito Francisco dos Santos

Recife, outubro de 2020
Diretoria da FETAPE

Resumo

A presente cartilha é fruto do trabalho coletivo do Movimento Sindical dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Assalariados e Assalariadas Rurais de Pernambuco (MSTTAR), que a cada ano, vem aprimorando o processo de preparação da Campanha Salarial dos Canavieiros e das Canavieiras de Pernambuco.

A Campanha Salarial dos/as Assalariados e Assalariadas do setor sucroalcooleiro de Pernambuco tem histórica importância por representar a luta pela garantia dos direitos, não só para o conjunto do Movimento Sindical, mas, principalmente, para os/as milhares de Trabalhadores/as Rurais da Zona da Mata do estado. Tudo que consolidamos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) só foi possível com às decisivas contribuições coletivas dos/as delegados/as e dirigentes sindicais, que sempre são participativos/as e propositivos/as.

Podemos afirmar que o resultado das negociações 2020/2021 se configurou como mais um passo importante na nossa história de luta. 2020 foi um ano marcado pela pandemia da Covid-19, também conhecida como “novo” coronavírus, que vitimou milhares de pessoas em todo o mundo. No Brasil, sob a prática genocida do governo Bolsonaro que pouco fez pela garantia da vida, em especial a da classe trabalhadora que mais perdeu direitos e proteção social, acreditamos que saímos vencedores/as. Garantimos da semente da terra ao produto final e acreditamos que colheremos os bons frutos, implementando, de fato, tudo aquilo que foi convencionado.

As etapas de preparação da Campanha Salarial acontecem da seguinte forma:

- 1.** Cursos/Oficinas de capacitação de dirigentes sindicais, delegados/as e animadores/as de base;
- 2.** Seminário de Planejamento da Campanha Salarial;
- 3.** Congresso de Delegados/as Sindicais para discussão e elaboração da Pauta de Reivindicações. Por ocasião da pandemia da Covid-19, que assolou o mundo inteiro e diante da necessidade do isolamento social e das medidas de restrição sanitárias, não foi possível realizar o Congresso, em 2020. A pauta foi elaborada durante o 1º Seminário Virtual dos/as Assalariados /as Rurais em preparação a 41ª Campanha Salarial dos/as Canavieiros/as de Pernambuco;
- 4.** Assembleias em todos os Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Assalariados Rurais da Zona da Mata, para leitura e aprovação da Pauta para as Negociações, respeitando os protocolos e decretos de saúde e segurança na pandemia;

5. Notificação da classe patronal: Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no Estado de Pernambuco (SINDAÇÚCAR) e Sindicato dos Cultivadores de Cana de Açúcar no Estado de Pernambuco (SINDCAPE);

6. Negociação Coletiva, por meio virtual, entre empregados/as e empregadores do setor sucroalcooleiro, com a mediação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), sob a **coordenação da FETAEPE** e em parceria com a FETAPE.

7. Registro da Convenção Coletiva no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Ao final desse processo, cabe ao Movimento Sindical monitorar, permanentemente, o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho junto aos trabalhadores/as assalariados/as nos locais de trabalho. Afinal este é o instrumento legal e representa a luta e as conquistas dos canavieiros e das canavieiras de Pernambuco.

É de competência do Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério da Economia (ME – antigo Ministério do Trabalho e Emprego) e demais órgãos de defesa dos direitos dos/as trabalhadores/as fiscalizar para garantir o real cumprimento dos direitos da classe trabalhadora.

**Parabéns a todos os Assalariados Rurais!
Parabéns à todas as Assalariadas Rurais!**

**Que o ano de 2021 seja de muita Saúde, Paz e Prosperidade para
continuarmos na luta, com vacinas para todas e todos!**

Gilvan José Antunis
Presidente da FETAEPE

IMAGENS DA 41ª CAMPANHA SALARIAL 2020/2021

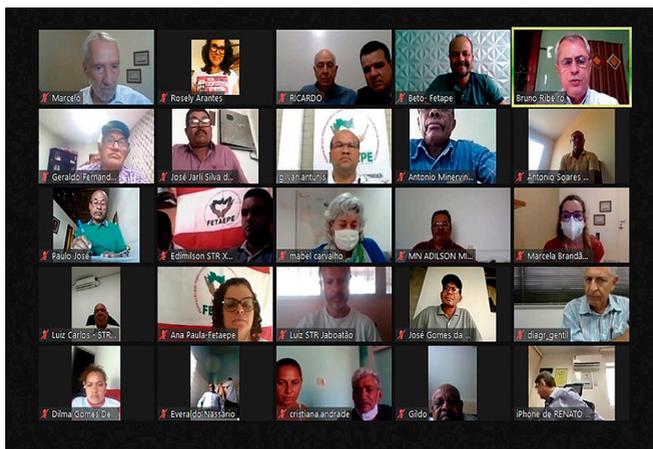
Seminário de Planejamento da Campanha



Assembleias de Aprovação da Pauta



Negociação Coletiva



SUMÁRIO

Tabela de Salário Unificado dos/as Canavieiros/as de Pernambuco	14
Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021	18
Cláusula 1ª - Vigência e Data-Base	18
Cláusula 2ª - Abrangência	18
Cláusula 3ª - Salário Unificado	18
Cláusula 4ª - Multa por Atraso no Pagamento do Salário	19
Cláusula 5ª - Forma de Pagamento na Doença do Empregado	19
Cláusula 6ª - Repouso Semanal com Base na Produção	19
Cláusula 7ª - Comprovante de Pagamento	20
Cláusula 8ª - Horário e Local de Pagamento	20
Cláusula 9ª - “Escape”	21
Cláusula 10ª - Tabela de Tarefas para Regime de Produção	21
Cláusula 11ª - Opção Pela Diária	29
Cláusula 12ª - Fiscalização do IPEM/INPM com Sindicatos	29
Cláusula 13ª - Descontos nos Salários	30
Cláusula 14ª - 13º Salário do Safrista	30
Cláusula 15ª - Hora Extra	30
Cláusula 16ª - Adicional de Insalubridade	30
Cláusula 17ª - Salário-Família	31
Cláusula 18ª - Moradia, Requisitos e Obrigação de Restauração	31
Cláusula 19ª - Lei do Sítio	32
Cláusula 20ª - Cesta Básica	33
Cláusula 21ª - Escolas	34
Cláusula 22ª - Salário na Doença	35
Cláusula 23ª - Creche	36
Cláusula 24ª - Uso de Lenha	36
Cláusula 25ª - Empreiteiros	36
Cláusula 26ª - Assinatura da CTPS	36
Cláusula 27ª - Transformação do Contrato a Prazo em Indeterminado	37
Cláusula 28ª - Assistência Sindical às Rescisões de Estáveis	38
Cláusula 29ª - Atraso no Pagamento de Verbas Rescisórias - Multa	38
Cláusula 30ª - Dispensa Injusta de Membro de Família e Sua Extensão aos Dependentes	38
Cláusula 31ª - Dispensa Injusta ou Morte de Membro da Família/Garantia do Sítio/Moradia	38
Cláusula 32ª - Comunicação Expressa na Rescisão	39
Cláusula 33ª - Exclusão do Trabalhador Rural da Cota de Aprendizizes	39
Cláusula 34ª - Contratação de Mulheres	39

Cláusula 35ª - Prioridade Contratação de Parentes	40
Cláusula 36ª - Capacitação Profissional do Trabalhador Rural	40
Cláusula 37ª - Punição	40
Cláusula 38ª - Discriminação no Trabalho	41
Cláusula 39ª - Estabilidade da Empregada Gestante	41
Cláusula 40ª - Garantia de Emprego às Vésperas da Aposentadoria	41
Cláusula 41ª - Comunicação de Aposentadoria	42
Cláusula 42ª - Documentos	42
Cláusula 43ª - Garantia de Emprego	42
Cláusula 44ª - Jornada Semanal de Trabalho	42
Cláusula 45ª - Tempo à Disposição	42
Cláusula 46ª - Disciplinamento de Horário	43
Cláusula 47ª - Serviços Executados Fora da Propriedade Onde Residem.....	43
Cláusula 48ª - Apuração de Frequência	44
Cláusula 49ª - Turnos Ininterruptos de Revezamento	44
Cláusula 50ª - Férias	46
Cláusula 51ª - Afastamento por Motivo de Internamento Hospitalar	46
Cláusula 52ª - Período de Amamentação	46
Cláusula 53ª - Abonos	47
Cláusula 54ª - Repouso Em Caso de Aborto	47
Cláusula 55ª - Trabalhador Estudante	47
Cláusula 56ª - Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora Rural	47
Cláusula 57ª - Medida Preventiva Contra Violência Física no Local de Trabalho	48
Cláusula 58ª - Segurança de Transporte Para os Trabalhadores	48
Cláusula 59ª - Abrigos e Banheiros no Local de Trabalho	50
Cláusula 60ª - Água Potável no Local de Trabalho	50
Cláusula 61ª - Alojamento	51
Cláusula 62ª - Preservação do Meio-Ambiente e Trabalho em Área de Risco	51
Cláusula 63ª - Ferramentas e Equipamentos de Proteção	52
Cláusula 64ª - Serviços de Aplicação de Defensivos Agrícolas em Geral.....	52
Cláusula 65ª - CIPATR	55
Cláusula 66ª - Garantia de Trabalho Compatível ao Acidentado	55
Cláusula 67ª - Transporte em Caso de Acidente, Doença ou Parto	56
Cláusula 68ª - Primeiros Socorros	56
Cláusula 69ª - SESTR	57
Cláusula 70ª - Adiantamento ao Acidentado do Trabalho	57
Cláusula 71ª - Delegados Sindicais	58
Cláusula 72ª - Informações	58
Cláusula 73ª - Informações ao Trabalhador	59

Cláusula 74ª - Contribuição Social Sindical	59
Cláusula 75ª - Taxa Assistencial	59
Cláusula 76ª - Contribuição Nacional de Assistência ao Trabalhador	60
Cláusula 77ª - Comissão Paritária	61
Cláusula 78ª - Terra na Entressafra	62
Cláusula 79ª - Novas Tecnologias	62
Cláusula 80ª - Quadro de Avisos	62
Cláusula 81ª - Recomendação para Contratação	62
Cláusula 82ª - Programa Nacional de Habitação Rural – PNHR	62
Cláusula 83ª - Suspensão de Contrato de Trabalho - Programa Fundo de Amparo ao Trabalhador	63
Cláusula 84ª - Dia do Trabalhador Rural	63
Cláusula 85ª - Abrangência da Convenção Coletiva - Intervenientes	63
Cláusula 86ª - Foro de Competência	64
Cláusula 87ª - Negociação Prévia na SRTE	64
Cláusula 88ª - Multa por Infração	64
Cláusula 89ª - Liberação do Trabalho Para Votação nas Eleições Gerais.....	64
Cláusula 90ª - Segurança e Saúde Durante a pandemia da Covid-19.....	65

TABELA DE SALÁRIO DOS/AS CANAVIEIROS/AS DE PERNAMBUCO

A PARTIR DO DIA 1º DE JANEIRO DE 2021
com base no reajuste do Salário Mínimo.

SALÁRIO UNIFICADO:

R\$ 1.119,00 (Hum mil e cento e dezenove reais)

CESTA BÁSICA

R\$ 60,00 (Sessenta reais)

SALÁRIO MENSAL	R\$ 1.119,00
SALÁRIO QUINZENAL	R\$ 559,50
SALÁRIO SEMANAL	R\$ 261,10
DIÁRIA	R\$ 37,30
HORA NORMAL	R\$ 5,09
HORA EXTRA (60%)	R\$ 8,14
FRAÇÃO DO 13º. (MÊS)	R\$ 93,25
FRAÇÃO DE FÉRIAS + 1/3	R\$ 124,33
CESTA BÁSICA	R\$ 60,00
PISO DE GARANTIA (sobre o salário mínimo, a partir de 1º de janeiro de 2021)	R\$ 19,00

CANA POR TONELADA

1. CANA QUEIMADA	TONELADA AMARRADA	VALOR	SOLTA
Menos de 5 kilos.			A combinar, ou não havendo entendimento, pela diária: R\$ 37,30
De 5 a 8 kilos	1.250	R\$ 37,30	R\$ 18,65
Acima de 8 kilos	1.500	R\$ 37,30	R\$ 18,65
2. CANA CRUA	TONELADA AMARRADA	VALOR	SOLTA
Menos de 5 kilos.			A combinar, ou não havendo entendimento, pela diária: R\$37,30
De 5 a 8 kilos	1.050	R\$ 37,30	R\$ 18,65
Acima de 8 kilos	1.250	R\$ 37,30	R\$ 18,65
3. CANA CRUA DE SEMENTE			
AMARRADA	1.100 kilos	R\$ 37,30	
REBOLINHO	700 kilos	R\$ 37,30	
SOLTA	2.200 kilos	R\$ 37,30	

PARA SABER O PESO DA CANA SOLTA O TRABALHADOR ESCOLHE DE 01 A 02 COMPASSOS CUBO OU CORRIDO, CONFORME CLAUSULA 10ª ITEM 11 DA CONVENÇÃO COLETIVA.

OBS.: O desconto da Contribuição Social Sindical do trabalhador/a rural é nivelado em 5% mensal do salário da categoria.

CANA QUEIMADA SOLTA POR COMPASSO DE 5 CARREIRAS

TONELADA POR HECTARE	A MÉDIA DE PESO DO COMPASSO	QUANTIDADE DE COMPASSO DE 5 CARREIRAS PELO SALÁRIO	PREÇO DO COMPASSO DE 5 CARREIRAS EM R\$
40 Ton/hectare	11 quilos	53	0,7038
50 Ton/hectare	14 quilos	43	0,8674
60 Ton/hectare	17 quilos	35	1,0657
70 Ton/hectare	20 quilos	30	1,2433
80 Ton/hectare	23 quilos	26	1,4346
90 Ton/hectare	26 quilos	24	1,5542
100 Ton/hectare	29 quilos	21	1,7762
110 Ton/hectare	31 quilos	19	1,9632
120 Ton/hectare	34 quilos	17,5	2,1314

ORIENTAÇÕES PARA FAZER VALER A TABELA

1. Dentro do eito de 5 carreiras, o trabalhador corta o compasso dele, depois o do cabo e faz a média para saber quantos compassos de 5 carreiras ele tem que cortar pelo salário, isto para a cana crua e queimada, solta ou amarrada.
2. Só comecem no serviço após tirar à média. Se não tiver balança, corte pela quantidade menor de compasso ou de cubo, estamos garantidos pela lei para seguir estas orientações.

LEMBRE-SE: Para tirar a média, o compasso do trabalhador e o compasso do cabo, têm que ser escolhidos no mesmo eito, garantindo o peso mínimo de 10 kg (dez quilos) por cubo, conforme o item 11 da Tabela de Tarefas.

CANA QUEIMADA SOLTA POR CUBO

TONELADA P/ HECTARE	MÉDIA DO PESO DO CUBO	QUANTIDADE CUBOS PELO SALÁRIO	Preço do cubo em R\$
40 Ton/hectare	19	156	0,2391
50 Ton/hectare	24	125	0,2984
60 Ton/hectare	29	105	0,3552
70 Ton/hectare	34	90	0,4144
80 Ton/hectare	38	79	0,4722
90 Ton/hectare	43	70	0,5329
100 Ton/hectare	48	63	0,5921
110 Ton/hectare	53	58	0,6431
120 Ton/hectare	58	53	0,7038

Observação: Conforme negociação na **Convenção Coletiva/2009**, o Compasso está imediatamente implantado em todas as atividades de medição no campo.

ATENÇÃO!!

Para que esta tabela seja respeitada os/as trabalhadores/as precisam estar unidos/as organizados/as nos engenhos e no Sindicato.

Recife, 01 de janeiro de 2021

Gilvan José Antunis
Presidente da Fetaepe

Cristiana Maria de Andrade
Secretária de Finanças
e Administração

Acassio de Lima Ferreira
Secretário Geral

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001356/2020

DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/11/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055732/2020

NÚMERO DO PROCESSO: 14021.172672/2020-34

DATA DO PROTOCOLO: 03/11/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

FEDERACAO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS ASSALARIADOS RURAIS DE PERNAMBUCO FETAEPE, CNPJ n. 23.054.757/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente , Sr(a). GILVAN JOSE ANTUNIS E SINDICATO DA INDUSTRIA DO ACUCAR E DO ALCOOL NO EST PE, CNPJ n. 11.012.986/0001-36, neste ato representado(a) por seu Procurador , Sr(a). RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA SIND DOS CULTIVADORES DE CANA DE ACUCAR NO ESTADO DE PE, CNPJ n. 10.961.266/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERSON CARNEIRO LEAO celebram a presente Convenção Coletiva estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Rurais**, com abrangência territorial em PE.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª- SALÁRIO UNIFICADO

A partir de 1º.10.2020, os empregados rurais, representados pelos órgãos sindicais convenentes, farão jus ao salário unificado de R\$ 1.081,50 (um mil e oitenta e um reais e cinquenta centavos), por mês, o que corresponde a uma diária de R\$ 36,05 (trinta e seis reais e cinco centavos).

§ 1º – Fica assegurado aos empregados rurais, durante a vigência desta Convenção Coletiva, um salário não inferior ao salário mínimo, acrescido de R\$ 19,00 (dezenove reais).

§ 2º – Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento do salário unificado já reajustado no fechamento da primeira Folha de Pagamento após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho e do pedido de registro dela na Superintendência Regional do Trabalho em PE.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 4ª - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Fica estabelecida multa de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário, considerando-se como marco para a constituição do empregador em mora o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o atraso do pagamento de salário ultrapasse de 30 (trinta) dias, a multa será de 15% (quinze por cento).

CLÁUSULA 5ª - FORMA DE PAGAMENTO NA DOENÇA DO EMPREGADO

Quando o empregado, por motivo de doença, comprovada por atestado médico ou declaração médica, não puder comparecer ao local de pagamento mensal, quinzenal ou semanal de salário, poderá indicar pessoa de sua confiança para, em seu nome, receber o salário, mediante exibição da CTPS dele, empregado, ou outro documento de identificação do mesmo.

CLÁUSULA 6ª - REPOUSO SEMANAL COM BASE NA PRODUÇÃO

Fica ajustado que, quando o trabalhador for remunerado no regime de produção, o repouso semanal será calculado com base na produção obtida em cada semana, assegurado o mínimo da categoria.

§ 1º: Em situações excepcionais, nas quais o empregado não possa, por motivo relevante, prestar serviços em algum dia da semana, poderá ele combinar com seu empregador que não haverá a perda do repouso semanal remunerado, desde que o trabalho do dia da falta for integralmente compensado em outro dia da semana.

§ 2º: Somente não será devida a remuneração do repouso, quando, sem motivo justificado legalmente, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho ou as tarefas que lhe forem atribuídas pelo empregador e seus prepostos.

CLÁUSULA 7ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores, no ato do pagamento do salário, fornecerão aos seus trabalhadores envelopes separados da quantia monetária que virá a ele grampeado, com comprovantes timbrados discriminando as parcelas ou quantias pagas a cada trabalhador rural, com indicação expressa de frequência, do nome do empregador, do nome do trabalhador, especificação dos descontos, e o valor depositado a título de FGTS.

§ 1º: Quando o pagamento dos salários for efetuado por meio eletrônico, o empregador se obriga a entregar antecipadamente o contracheque a seus empregados.

§ 2º: Quando a empresa resolver realizar o pagamento pela rede bancária, deve fazê-lo por meio de 'conta-salário'. Se ela optar por conta-corrente normal e houver cobrança de taxas, ela arcará com o pagamento das taxas, devendo os SINDICATOS PATRONAIS emitir uma 'Circular' sobre o assunto.

§ 3º: Os empregadores assumem o compromisso de entregar aos trabalhadores o comprovante detalhado da produção por eles realizada, o que deverá ocorrer uma única vez por mês, seja com a inserção da produção nos contracheques ou em planilhas detalhadas, preservando-se a prática das empresas que já fazem por semana ou quinzena.

CLÁUSULA 8ª - HORÁRIO E LOCAL DE PAGAMENTO

1 - Fica facultado o pagamento semanal, quinzenal ou mensal dos salários.

2 – Quando se tratar de pagamento mensal, é obrigatório o adiantamento quinzenal dos salários.

3 – Os empregadores se obrigam a antecipar o pagamento para a sexta-feira anterior, quando o pagamento recair em dias de sábado ou domingo.

4 - O pagamento dos salários deverá ser realizado até às 16:00 horas, admitida uma tolerância máxima de 01 (uma) hora após o encerramento daquele horário, sendo efetuado fora da área dos barracões e sem qualquer vínculo com o barraqueiro ou preposto, vedados quaisquer descontos por dívidas contraídas com aqueles estabelecimentos. O referido pagamento deverá ocorrer até às 18 (dezoito) horas da Sexta-feira da semana seguinte ao fechamento da respectiva quinzena.

5 - Nas hipóteses de pagamento centralizado (local único de pagamento por empregador), fora da propriedade onde trabalha, o horário de pagamento será até às 17:00 horas.

6 - Com o objetivo de preservar a segurança, tanto dos trabalhadores, como dos empregadores, recomenda-se aos empregadores que procurem efetuar o pagamento dos salários através de cheques nominais ou cartão magnético e, quando for possível, para evitar o deslocamento dos trabalhadores à noite, que dividam em 02 (dois) dias o pagamento dos salários, comprometendo-se ainda os SINDICATOS PATRONAIS a emitir circular para seus representados no sentido de reforçar a regra aqui consensada.

7 - Também se recomenda aos empregadores que procurem efetuar o pagamento dos salários de forma que o valor do adiantamento seja semelhante ao valor do fechamento mensal da folha de pagamento;

8 - Para as empresas que efetuam o pagamento dos salários por meio de cartão eletrônico, quando o pagamento coincidir com dia de sexta-feira, deverá ser efetuado o depósito bancário na quinta-feira imediatamente anterior e, excepcionalmente, poderá ser realizado o pagamento em dinheiro no próprio dia do pagamento.

9 - Quando o pagamento for efetuado por meio de cartão magnético ou por meio de cheques nominais, as empresas diligenciarão para evitar a cobrança de qualquer taxa que venha a onerar os empregados por parte das instituições bancárias nas respectivas contas.

CLÁUSULA 9ª - "ESCAPE"

Nos casos de **escape** (falta de pagamento de tarefas realizada ou dia de trabalho), seu pagamento será realizado em dobro no pagamento seguinte, mediante recibo, com cópia para o trabalhador e rubrica **escape**, sendo assegurado o cancelamento da falta nos registros funcionais dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se o empregador, por qualquer de seus prepostos, determinar que o empregado que sofreu **escape** se dirija ao Escritório para solução do problema, o empregado terá abonadas todas as horas - ou, então, o dia, quando deslocado em ônibus da empresa - em que deixou de trabalhar para cumprir aquela determinação, excetuados os casos em que ficar comprovado que não houve **escape**.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA 10ª - TABELA DE TAREFAS PARA REGIME DE PRODUÇÃO

TÍTULO I (NORMAS GERAIS)

ITEM 1 - A medida de contas entende-se por compasso de 2,20 m, comprometendo-se os empregadores a adotarem instrumentos de medição de tarefas sujeitos às normas do Instituto Nacional de Pesos e Medidas e aferíveis periodicamente pelo referido Instituto.

ITEM 2 - Por conta entende-se a área de terra de 10 por 10 compassos, isto é, com 100 (cem) compassos quadrados (cem cubos); Por tarefa diária entende-se a área de terra correspondente à medida discriminada no título 02 da presente tabela.

ITEM 3 - A média dos pesos dos feixes será tirada por **cubagem**.

ITEM 4 - A capacidade de pesagem da balança não deve ser inferior a 20 (vinte) quilos, comprometendo-se os empregadores a utilizarem balanças aferíveis pelo Instituto Nacional de Pesos e Medidas.

ITEM 5 - A superveniência de reajuste salarial, por força da legislação pertinente, durante a vigência desta convenção coletiva, resultará em reajuste proporcional sobre os preços das tarefas do que trata esta tabela.

ITEM 6 - A pesagem deve ser feita na palha e no mesmo dia, não podendo cada feixe de cana pesar mais de 12 (doze) quilos.

ITEM 7 - Fica vedado o desconto de olho-de-cana, salvo naquelas regiões onde costumeiramente era efetuado, não podendo, nesse caso, ultrapassar o correspondente a 2% (dois por cento) do seu peso.

ITEM 8 - Quando a cana for queimada por culpa do empregado, o preço por tonelada será abatido de 20% (vinte por cento).

ITEM 9 - Ficam vedados quaisquer descontos em folha sobre o salário do trabalhador, a menos que estejam previstos em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva do trabalho.

ITEM 10 – Para as atividades do carreiro e do cambiteiro, é obrigatório que o boi esteja disponível no curral e o burro na cocheira.

ITEM 11 – Havendo dúvida quanto ao quantitativo fixado para a tarefa diária, será facultado aos trabalhadores solicitar medição da mesma tarefa, sendo garantido na medição que o trabalhador escolha entre 01 (um) ou 02 (dois)

compassos a seu critério e que o empregador também possa escolher entre 01 (um) ou 02 (dois) compassos, conforme entendimento entre as partes, com peso mínimo de 10 Kg (dez quilos) por cubo, e, no caso de a medição ser feita por compasso corrido serem considerados, no mínimo, 10 Kg (dez quilos), por compasso, para ser tirada a média da cana solta, tanto para o compasso corrido, como para o compasso cúbico, sendo vedada qualquer discriminação ou punição ao trabalhador que solicitar a medição.

ITEM 12 – Na hipótese do item anterior, sendo feita a medição decorrente da divergência, os trabalhadores se obrigam a cumprir a tarefa medida, sob pena da perda dos salários do dia e do respectivo repouso remunerado.

TÍTULO II (DISCRIMINAÇÃO)

ITEM 13 - ROÇAGEM

Mato Grosso e de gancho - 0,55 conta (55 cubos).

Mato de talho e de capoeira e de soqueira de cana com mais de 1m = 10 contas (110 cubos).

Mato fino - 1,65 conta (165 cubos).

Mato de espano em aleluia e mentrasto e de soqueira de cana com menos de 1m - De 1,65 (165 cubos) a 2,20 contas (220 cubos).

Obs: Somente se entende por tarefa de roçagem aquela realizada com estrovenga.

ITEM 14 - ENCOIVARAÇÃO

Mato Grosso e de gancho - 1,10 conta (110 cubos).

Mato de talho e de capoeira – 1,00 conta (100 cubos).

Mato de talho fino - 3,30 contas (330 cubos).

Mato de espano em aleluia e Mentrasto - 4,40 contas (440 cubos).

Obs: Somente se entende por encoivaração as tarefas realizadas com gancho; as coivaras devem ficar dentro das contas.

ITEM 15 - EMBOLAÇÃO DE CANA

A combinar.

ITEM 16 - SULCAGEM COM ARAGEM DE BOI

Uma vez com o mínimo de 1,00 m em terra de areia - 12,10 contas (1.210 cubos).

Uma vez com o mínimo de 1,00 m em terra de barro - 8,80 contas (880 cubos).

2 (duas) vezes com o mínimo de 1,00 m em terra de areia - 11,00 contas (1.100 cubos).

2 (duas) vezes com o mínimo de 1,00 m em terra de barro - 6,60 contas (660 cubos).

ITEM 17 - LIMPA DE SULCO (retificador de sulco).
Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 18 - COBERTURA DE SULCO

Limpando na terra não preparada - 0,66 conta (66 cubos).
Limpando na terra preparada - 1,10 conta (110 cubos).
Terra preparada e meia terra em areia - 2,20 contas (220 cubos).
Terra preparada e meia terra mole - 1,65 conta (165 cubos).
Terra preparada e meia terra ressecada - 1,10 conta (110 cubos).

ITEM 19 - CAVAGEM DE ENXADA (SULCAGEM MANUAL)

Terra de areia - 280 compassos compridos.
Terra de Pedregulho e cabeça de quadra - a combinar.
Terra dura e capoeirão - 150 compassos corridos.
Terra mole - 220 compassos corridos.

ITEM 20 - TRANSPORTE DE SEMENTE E ADUBO

Incluindo tempo de pegar, trocar e largar animal no final da tarefa - diária de 08 (oito) horas.

ITEM 21 - REBOLADOR/PICOTADOR

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 22 - TRATO FITOSSANITÁRIO/DOSADOR/IMUNIZADOR

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 23 - SEMEIO DE CANA E SULCO

Terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - 3,30 contas (330 cubos).
Terreno plano ou inclinado - 4,40 contas (440 cubos).

ITEM 24- GRADEAÇÃO COM BOI

13,20 contas (1.320 cubos).

ITEM 25 - LIMPA COM CULTIVADORES

02 (duas) vezes com boi - 8,80 contas (880 cubos).
02 (duas) vezes com burro -13,20 contas (1.320 cubos).

ITEM 26 - JUNTA DE CANA/BITUQUEIRO/LAMBAIO

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 27 - ESTROVENGAÇÃO DE SOCAS

Com muito mato - 1,10 conta (110 cubos).

Com mato pouco - 2,20 contas (220 cubos)

Sem mato - 3,30 contas (330 cubos)

ITEM 28 - LIMPA DE CANA DE PLANTA

Em terra gradeada - 1,10 conta (110 cubos)

Em terra não gradeada com mato duro - 0,55 conta (55 cubos)

Em terra não gradeada com mato duro em terra mole - 0,66 conta (66 cubos)

Em terra não gradeada com mato mole em terra dura - 0,77 conta (77 cubos)

Em terra não gradeada com mato mole em terra mole - 0,88 conta (88 cubos)

Em terra não gradeada com mato mole em terra de barro solta ou areia- 1,10 conta (110 cubos)

Limpa sapateada com muito mato - 0,88 conta (88 cubos)

Limpa sapateada com pouco mato - 1,10 conta (110 cubos)

Limpa correndo a enxada - 2,20 contas (220 cubos)

ITEM 29 - LIMPA DE CANA DE SOCA

Mexendo a palha - 1,65 conta (165 cubos)

Cobrindo extrovengados - 1,10 conta (110 cubos)

Chegando terra ao toco - 1,10 conta (110 cubos)

ITEM 30 - ACERO DE CANA

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 31 - CAMBITO FEITO POR ANIMAL (a combinar)

Não havendo entendimento, por diária.

ITEM 32 – LIMPA DE BARREIRA E ESTRADA

60 compassos quadrados (60 cubos), sendo a altura máxima de 2,20 m (1 compasso)

ITEM 33 - SERVIÇO DE VALETA E BREJO

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar

OBS: Fica proibida a limpa manual de valeta em brejo nas áreas em que seja constatada água contaminada, oferecendo risco à saúde dos trabalhadores.

ITEM 34 - ARRANCA DE TOCO DE CANA (SOQUEIRA)

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 35 - ESPALHAR PALHAS

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 36 - TERRAPLENAGEM

Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 37 - COMPLEMENTO DE LIMPA DE CULTIVADOR ('LIMPA DE SABIÁ')
Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 38 – TOMBO DE CAPIM EM GERAL
Diária de 08 (oito) horas ou a combinar.

ITEM 39 - ARRANCA DE CAPIM
A combinar.

ITEM 40 - ENCHIMENTO DE SACO DE CALCÁRIO
A combinar.

ITEM 41 - APLICAÇÃO DE HERBICIDA COM BOMBA COSTAL E PRESSURIZADA
PRÉ-EMERGÊNCIA: A combinar.
PÓS-EMERGÊNCIA: A combinar.
ELIMINAÇÃO DE SOCA: A combinar.
APLICAÇÃO DE CUPINICIDA (REGENTE) E AGROTÓXICOS: A combinar.

TÍTULO III (CORTE DE CANA)

ITEM 42 - CORTE MOAGEM (por tonelada)

a) Cana queimada amarrada.

a.1. - Menos de 05 (cinco) quilos - a combinar; não havendo entendimento, por diária.

a.2. - de 05 (cinco) a 8 (oito) quilos, 1.250 (um mil e duzentos e cinquenta) quilos por valor de diária.

a.3. - Acima de 08 (oito) quilos, 1.500 (um mil e quinhentos) quilos por valor da diária.

b) Cana crua amarrada

b.1. - Menos de 05 (cinco) quilos, a combinar; não havendo entendimento, pela diária.

b.2. - De 05 (cinco) a 08 (oito) quilos, 1.050 (um mil e cinquenta) quilos pelo valor da diária.

b.3. - Acima de 08 (oito) quilos, 1.250 (um mil e duzentos e cinquenta) quilos pelo valor da diária.

c) Cana crua de semente

c.1 - Cana amarrada: 1.100 Kg no verão e 1.200 Kg no inverno, sendo obrigatório o cômputo na pesagem de toda a cana cortada.

c.2 - Cana rebolada: 700 Kg.

c.3 - Cana solta: 2.200 Kg, sendo obrigatório o cômputo na pesagem de toda a cana cortada.

d) Cana solta por tonelada

Cana solta queimada - 3.000 Kg (três mil quilos)

Queimada ou crua: 50% (cinquenta por cento) do valor da cana amarrada

e) Preço da cana crua é de 20% (vinte por cento) acima do preço da cana queimada, seja ela cortada por tonelada, compasso ou cubo, tudo conforme a tabela atualmente desta CCT.

f) Cana solta por cubo e por compasso corrido 5 (cinco) sulcos x 1,30m.

RENDIMENTOS	POR CUBOS			POR BRAÇA CORRIDA	
	PRODUÇÃO CUBOS	PREÇO POR CUBOS (R\$)	VALOR DA DIÁRIA (R\$)	PREÇO POR BRAÇA CORRIDA (5 SULCOS X 1,30m) R\$	QUANTIDADE DE BRAÇAS (5 SULCOS X 1,30 m POR SALÁRIO)
40 TON	156	0,2311	36,05	0,6802	53,0
50 TON	125	0,2884	36,05	0,8384	43,0
60 TON	105	0,3433	36,05	1,0300	35,0
70 TON	90	0,4006	36,05	1,2017	30,0
80 TON	79	0,4563	36,05	1,3865	26,0
90 TON	70	0,5150	36,05	1,5021	24,0
100 TON	63	0,5722	36,05	1,7167	21,0
110 TON	58	0,6216	36,05	1,8974	19,0
120 TON	53	0,6802	36,05	2,0600	17,5

ITEM 43 - Os empregadores se comprometem a permitir, na moagem 2020/2021, o corte, ao menos, de 20% (vinte por cento) de cana crua.

ITEM 44 - Enchimento de carro - A combinar ou, não havendo entendimento, por diária.

ITEM 45 - Semeio de Calcário e Gesso
Terreno Plano: 1.400 cubos (14 contas).
Terreno Acidentado: 1.000 cubos (10 contas).

1ª OBS: É obrigatório o apoio de animal ou trator e os empregadores se comprometem a colocar o material à disposição dos empregados no local de trabalho no início da jornada.

2ª OBS: Os empregadores evitarão esforços no sentido de que os Trabalhadores Rurais, que prestarem serviços no semeio de calcário e gesso, bem como na aplicação de adubos químicos, usem, obrigatoriamente, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) previstos na legislação em vigor.

ITEM 46 - Semeio de Torta
No sulco: 150 cubos.
Tombada por animal: 200 cubos.

OBS: Os empregadores se comprometem a colocar o material à disposição dos empregados no local de trabalho no início da jornada.

ITEM 47 – Os empregadores se comprometem a manter, para os serviços de campo na cana-de-açúcar, tanto nas áreas planas, como nas áreas inclinadas, o sistema de medição por meio de compasso com a mesma dimensão da vara atualmente utilizada (2m20cm), ficando excetuadas, porém, as áreas em que, em razão do relevo e das condições climáticas, haja dificuldades de utilização do “**compasso**”, onde será então permitido o uso da **braça**, aferida com a trena. Caso, porém, haja divergência naquelas áreas, poderá ser exigida pelos trabalhadores a medição com o compasso.

ITEM 48 – Fica pactuado entre as partes que os consensos advindos da Comissão Paritária passam a integrar a presente Tabela de Tarefas.

ITEM 49 – Fica esclarecido que a pesagem e a medição de toda e qualquer tarefa relacionada com o corte da cana-de-açúcar, somente serão realizadas previamente quando houver dúvida quanto ao quantitativo fixado para a tarefa diária, sendo então facultado aos trabalhadores solicitar medição da mesma

tarifa, sendo garantido na medição que o trabalhador escolha entre 01 (um) ou 02 (dois) compassos a seu critério e que o empregador também possa escolher entre 01 (um) ou 02 (duas) compassos para ser tirada a média da cana solta, tanto para o compasso corrido, como para o compasso cúbico, sendo vedada qualquer discriminação ou punição ao trabalhador que solicitar a medição.

ITEM 50 – INCLINAÇÃO (VIRAÇÃO) DE CANA

De 30 a 50 Compassos corridos, quando a execução for de ambos os lados.

De 60 a 100 Compassos corridos, quando a execução for de um só lado da estrada.

ITEM 51 – TOMBO DE CANA – As empresas se obrigam a não utilizar o ser humano no transporte de calcário, adubo ou cana, realizando tal transporte por meio de máquinas ou animais, sendo permitido o transporte humano, exclusivamente, na quantidade necessária, ao semeio da cana-de-açúcar, do adubo e do calcário à atividade do trabalho no plantio, na adubação e no semeio.

ITEM 52 – PASTOREIO DE BOVINOS – Os empregadores disponibilizarão auxílio de montaria (cavalo ou burro) para a atividade de pastoreio de bovinos.

ITEM 53 - LIMPEZA DE CANAL NA VALETA - Fica proibida a limpeza de canal na valeta pelo trabalhador, onde passa a vinhaça.

ITEM 54 - SEMEIO DE ADUBO NA SAFRA E ENTRESSAFRA

Semeio de adubo em terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - 6,60 contas (660 cubos).

Em terreno plano ou inclinado - 8,80 contas (880 cubos).

CLÁUSULA 11ª - OPÇÃO PELA DIÁRIA

Havendo impasse quanto à aplicação de qualquer item da Tabela de Tarefas, fica assegurado à categoria profissional o direito de optar pelo recebimento de seu salário, com base no cumprimento da jornada de trabalho de 08 (oito) horas, e, nos sábados, de 04 (quatro) horas, sendo que, aos sábados, por isso mesmo, só deverá ser atribuída metade da tarefa normal.

CLÁUSULA 12ª - FISCALIZAÇÃO DO IPEM/INPM COM SINDICATOS

Fica assegurado que o Instituto de Pesos e Medidas no Estado de Pernambuco e o Instituto Nacional de Pesos e Medidas serão incumbidos de exercer fiscalização do cumprimento desta Convenção Coletiva, relativamente às balanças e aos instrumentos de medição, podendo fazer-se acompanhar por representantes dos

Sindicatos dos Trabalhadores Rurais e Patronais, se estes assim o desejarem, de preferência junto com os membros da Superintendência Regional do Trabalho - SRT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o Sindicato solicitar, por escrito, a conferência das balanças de tarefas, os empregadores se obrigam a realizá-la.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA 13ª - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, desde que haja uma prévia autorização individual firmada pelo empregado, devidamente assistido pelo Sindicato de sua categoria profissional.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA 14ª - 13º SALÁRIO DO SAFRISTA

No caso do trabalhador rural safrista, o 13º salário será pago também em dezembro, proporcional aos dias trabalhados e o restante no final do contrato de trabalho, com base na sua média de produção, descontada a antecipação da primeira parcela paga.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 15ª - HORA EXTRA

Fica assegurado o pagamento das horas extras com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1 - Fica assegurado ao empregado que execute serviços de natureza insalubre ou perigosa o adicional legal respectivo, após a constatação da insalubridade ou periculosidade por perícia do setor competente da Superintendência Regional do Trabalho ou da FUNDACENTRO, ou peritos habilitados perante a SRT-PE, facultada a assistência dos respectivos Sindicatos de Empregadores e Empregados.

2 - Em se tratando de peritos habilitados, em caso de divergência entre os respectivos laudos, as partes elegem a Justiça do Trabalho como competente para dirimir as dúvidas.

3 – A SRT/PE proporá às partes convenientes, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a partir do dia 1º.11.2012, nomes para realização da perícia de que trata o item 1 desta cláusula, para aferição de insalubridade nas seguintes atividades que são indicadas neste ato pela categoria profissional: corte de cana, aplicação de defensivos agrícolas em geral, semeio de adubo e calcário, enchimento de carro, bituqueiro, embolador de cana e cobertura de cana, além de outras que poderão ser indicadas pela categoria econômica.

SALÁRIO FAMÍLIA

CLÁUSULA 17ª - SALÁRIO-FAMÍLIA

O trabalhador rural fará jus ao salário-família, nos termos do artigo 65, da Lei nº 8.213/91 e às atualizações das cotas, de acordo com as Portarias Ministeriais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica facultada aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e aos empregadores a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho específicos, visando ao pagamento integral do salário-família e do PIS aos Trabalhadores Rurais, que percebam mais de 02 (dois) salários mínimos.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA 18ª - MORADIA, REQUISITOS E OBRIGAÇÃO DE RESTAURAÇÃO

As moradias fornecidas pelos empregadores a seus empregados rurais deverão preencher os requisitos mínimos de salubridade, higiene e segurança a seguir enumerados: paredes rebocadas e caiadas, piso de cimento, mínimo de um banheiro com respectivas instalações sanitárias e luz elétrica, quando existente na propriedade. Neste caso, serão eletrificadas as moradias que estejam em um raio de duzentos metros do transformador.

§ 1º: Os empregadores aceitam participar da retomada dos entendimentos para Projeto Habitacionais de governo, que podem envolver a regularização do solo, obrigando-se ainda a, por ocasião de reformas nas atuais casas, fazer o reboco de cimento, assim como fazer um esforço comum com os trabalhadores no sentido de erradicar progressivamente as casas de taipa, substituindo-as por casas de alvenaria.

§ 2º: Se houver risco de desabamento, as empresas se obrigam a restaurar a moradia fornecida a seus empregados, prioritariamente, no mesmo local da moradia.

§ 3º: Quando houver a restauração da moradia, os empregadores se obrigam a priorizar a erradicação das casas de taipa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 19ª - LEI DO SÍTIO

Os empregadores concederão aos seus empregados rurais, com mais de 01 ano de serviço contínuo na empresa, o uso a título gratuito de uma área de terra para plantação e criação necessária à subsistência da família do trabalhador, medindo 2.000 m² (dois mil metros quadrados) em volta da moradia.

§ 1º: Esta cláusula se reputará cancelada e de nenhum efeito na hipótese de ser declarada a inconstitucionalidade da referida concessão, por decisão judicial com trânsito em julgado.

§ 2º: As áreas de terras (sítios) concedidas aos trabalhadores até 07.10.2000, acima do limite previsto no **caput** desta cláusula, constituem direito adquirido incorporado ao contrato de trabalho, não podendo sofrer redução, nem destruição por animais de propriedade dos empregadores, nem retomada em razão da aplicação do disposto nesta cláusula, salvo por motivo de cessação do contrato de trabalho.

§ 3º: A concessão prevista no **caput** desta cláusula não tem caráter remuneratório.

§ 4º: A concessão de que trata esta cláusula, que se destina exclusivamente a futuros fins previdenciários, na qualificação de segurado especial – produtor rural em regime de economia familiar - será feita por escrito, por intermédio de contrato de comodato, desde que haja solicitação escrita do trabalhador e não exista impedimento legal para a celebração de tal contrato, constando no contrato de comodato, de forma discriminada, o nome do trabalhador ou da trabalhadora, da esposa ou companheira do trabalhador, do esposo ou companheiro da trabalhadora e dos filhos maiores de 14 (quatorze) anos.

§ 5º: Quando o trabalhador for obrigado a desocupar o sítio, o empregador se compromete a indenizar as lavouras por ele plantadas, ocasião em que as partes definirão os critérios a serem utilizados para a referida indenização.

CLÁUSULA 20ª - CESTA BÁSICA

Os empregadores, doravante, fornecerão, gratuitamente, uma Cesta Básica aos seus empregados durante o período de safra, em valor de, no mínimo, R\$ 60,00 (sessenta reais), desde que o empregado não tenha falta injustificada no mês que anteceder à concessão da Cesta Básica, sendo certo que o 'escape' não será considerado como falta do trabalhador para efeito do não recebimento da Cesta Básica.

§ 1º - A cesta básica terá como produtos prioritários os seguintes: feijão, fubá, farinha, arroz, charque, macarrão, açúcar, café e leite;

§ 2º - Ficarão excluídos do cumprimento desta cláusula os empregadores que já fornecem alimentação pronta aos seus empregados, a exemplo de almoço ou café da manhã.

§ 3º - Ficarão igualmente desobrigados do cumprimento desta cláusula os fornecedores de cana que tenham produção de até 5.000 ton. (cinco mil toneladas).

§ 4º - Nos meses de contratação e do término do contrato de safra, a cesta básica de que trata esta cláusula, será devida quando o contrato tiver, naqueles meses, duração igual ou superior a 15 (quinze) dias no respectivo mês.

§ 5º - Fica facultada aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e aos empregadores a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho específicos, objetivando disciplinar de maneira diferenciada a concessão das cestas básicas inclusive podendo ampliar o valor e o conteúdo respectivos, sendo certo que o padrão mínimo e geral é o estabelecido nos itens anteriores desta cláusula.

§ 6º - Os representantes dos trabalhadores e empregadores pactuam que enviarão esforços comuns para sensibilizar os órgãos competentes e governantes estaduais e federais visando à implementação de políticas públicas que estimulem a implantação da alimentação nos locais de trabalho para os trabalhadores (as) canavieiros.

§ 7º - Os empregadores se comprometem a fornecer marmitas térmicas aos seus trabalhadores, gratuitamente, bem como a assegurar a manutenção de pelo menos 01 (um) empregado qualificado em seus alojamentos para as atividades de preparação dos alimentos adquiridos pelos trabalhadores alojados, caso o alojamento possua até 100 empregados e 02 (dois) empregados, quando o alojamento tiver mais de 100 (cem) trabalhadores alojados, se comprometendo ainda a garantir capacitação e orientação desses funcionários através de profissional especializado em nutrição e em técnicas de preparação de alimentos,

especialmente objetivando o aperfeiçoamento da qualidade das refeições e da sua resistência à deterioração (azedamento) em decorrência da exposição ao sol e do tempo entre o preparo e o consumo.

§ 8º - As partes se comprometem, no interesse mútuo, a acompanhar a implantação das medidas previstas na presente cláusula, por meio da Comissão Paritária, que se reunirá na safra 2020/2021 com esta finalidade específica.

§ 9º - As vantagens constantes desta cláusula, especialmente a ajuda-alimentação resultante da cesta básica, não se incorporarão ao salário para nenhum efeito legal.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 21ª - ESCOLAS

Toda propriedade rural que mantenha a seus serviços, ou trabalhando em seus limites, mais de 30 famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes com tantas classes quantos sejam os grupos de 40 crianças em idade escolar.

§ 1º - A matrícula da população em idade escolar será obrigatória e sem qualquer outra exigência além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

§ 2º - Quando o empregador dispuser de escolas em sua propriedade com capacidade para atender aos filhos dos empregados, situadas num raio de um quilômetro de suas residências, fica atendido o disposto nesta cláusula.

§ 3º - Os empregadores manterão, próxima às escolas, área de terra para o ensinamento de técnicas agrícolas, manejo do solo e conservação do meio ambiente para os estudantes matriculados, podendo para isso firmar convênios com o SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; unidades de ensino agrícola, Estadual ou Federal; ou, órgãos de extensão rural.

§ 4º - Os empregadores, excetuados aqueles representados pelo SINDICATO DOS CULTIVADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR, NO ESTADO DE PERNAMBUCO, se comprometem a promover Cursos de Alfabetização para seus empregados adultos.

§ 5º - Considera-se atendida a obrigação prevista no **'caput'** desta cláusula,

quando os alunos forem atendidos pelo Sistema Público de Educação (Municipal, Estadual ou Federal).

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA 22ª - SALÁRIO NA DOENÇA

É devido o pagamento do salário pelo empregador durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalhador rural por motivo de doença comprovada mediante Atestado Médico fornecido por médico da Região vinculado à Rede Pública de saúde ou, ainda sucessivamente, de médico da Rede Privada com atuação permanente na Região, contendo indicação do diagnóstico codificado.

§ 1º: Na hipótese de o trabalhador ser acometido da mesma doença que originou o pagamento previsto nesta cláusula, dentro do período de 60 (sessenta) dias, a contar do término da licença, o auxílio-doença será mantido na conformidade do § 3º do artigo 75 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999.

§ 2º: No caso de acidente do trabalho ou doença, o empregador adiantará para o empregado até 15 (quinze) diárias, devendo ser feito o ressarcimento pelo empregado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o efetivo recebimento do benefício, sob pena de aplicação de punição disciplinar.

§ 3º: Em situações excepcionais, devidamente comprovadas, em que o INSS não efetuou o pagamento do benefício, o prazo de 15 (quinze) dias, de que trata o parágrafo anterior, será dilatado a até no máximo mais 15 (quinze) dias, desde que haja requerimento por escrito do empregado, o qual se obriga a reembolsar integralmente a empresa, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o efetivo recebimento do benefício, sob pena de aplicação de punição disciplinar.

§ 4º: Quando o trabalhador, por motivo de doença, apresentar redução de sua capacidade de trabalho, comprovada através de atestado médico, ser-lhe-á assegurado trabalho compatível e com o mesmo salário.

§ 5º: Fica ajustado que, quando do término da safra, se o empregado estiver em benefício previdenciário, a rescisão somente será realizada após o término do referido benefício, sem que isso constitua reconhecimento de qualquer estabilidade.

§ 6º: Fica esclarecido que o empregado entregará o Atestado Médico previsto no **caput** desta cláusula a um preposto da empresa, que poderá ser o Cabo, o Fiscal, o Administrador ou qualquer outro empregado responsável pelo comando da

operação, mas, se houver a determinação do encaminhamento do empregado ao Escritório para a entrega do Atestado Médico, o empregado terá abonadas todas as horas - ou, então, o dia, quando deslocado em ônibus da empresa - em que deixou de trabalhar para cumprir aquela determinação, excetuados os casos em que não for acolhido, de forma justificada, pela empresa o Atestado Médico.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA 23ª - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA 24ª - USO DE LENHA

Ao trabalhador rural fica assegurado o direito de usar lenha, gratuitamente, para consumo doméstico, desde que existente na propriedade e seu fornecimento não contrarie a legislação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 25ª - EMPREITEIROS

Fica proibida a contratação de Trabalhadores Rurais pelos empregadores através de interpostas pessoas, como falsos empreiteiros, testas-de-ferro, gatos e assemeelhados, ressalvando-se, porém, que fica permitida a prestação de serviços de empregados das Usinas em propriedades de fornecedores de cana-de-açúcar e vice-versa, desde que os referidos empregados estejam devidamente registrados.

CLÁUSULA 26ª - ASSINATURA DA CTPS

Ficam os empregadores rurais obrigados, no ato da admissão de empregados, a assinar as suas CTPS's, nos termos do art. 29 da CLT, a recebê-las mediante recibo entregue aos trabalhadores e a devolvê-las no prazo de 15 (quinze) dias, exceto nas hipóteses de início de safra, quando este prazo fica reduzido a 05 (cinco) dias em relação aos empregados que não forem aproveitados na respectiva safra.

§ 1º: O empregador deverá proporcionar meios e condições para que o trabalhador obtenha a sua CTPS.

§ 2º: Caso o empregador não devolva a CTPS do empregado nos prazos fixados no “*caput*” desta cláusula, pagará uma multa equivalente a 30% (trinta por cento) do salário unificado, fixado na cláusula primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º: Nas hipóteses de início de safra, caso o empregador não devolva ao empregado a sua CTPS no prazo de 05 (cinco) dias, se considera, para todos os efeitos, que o empregado foi contratado, devendo ser submetido a exame médico admissional para constatação de que se encontra apto para o trabalho. Se, comprovadamente, por meio de Atestado Médico, não estiver apto para o trabalho, a contratação não se efetivará.

§ 4º: Os Sindicatos Patronais farão ‘Circular’ para os seus representados, alertando sobre as consequências da retenção das CTPS no início da safra de que trata o parágrafo anterior.

§ 5º: Os empregadores e os Sindicatos Profissionais envidarão esforços no sentido de impedir o trabalho sem o registro do contrato de trabalho nas CTPS dos respectivos empregados.

CLÁUSULA 27ª - TRANSFORMAÇÃO DO CONTRATO A PRAZO EM INDETERMINADO

Considera-se como de prazo indeterminado o contrato por prazo determinado que ultrapassar o ciclo para o qual foi feita a contratação, o que significa dizer, por exemplo, que o empregado contratado para a safra terá o seu contrato transformado em contrato sem determinação de prazo, se ele continuar a prestar serviços para o mesmo empregador após o encerramento da safra; do mesmo modo, o empregado contratado para o plantio da cana-de-açúcar terá o seu contrato transformado em contrato por prazo indeterminado, se ele continuar trabalhando para o mesmo empregador após o encerramento do plantio.

§ 1º - Os empregadores se obrigam a fazer a anotação na CTPS do empregador, quando se verificar a alteração do tipo de contrato de que trata esta cláusula.

§ 2º - Fica esclarecido ainda que, havendo a alteração do tipo de contrato de que trata esta cláusula, será computado no tempo de serviço do empregado todo o período por ele trabalhado a partir do início da prestação de serviços.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA 28ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL ÀS RESCISÕES DE ESTÁVEIS

Os Sindicatos de Trabalhadores Rurais prestarão a devida assistência no caso de pedido de demissão de empregado estável, comprometendo-se os empregadores a enviar ao Sindicato respectivo toda a documentação relativa à homologação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA 29ª - ATRASO NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS - MULTA

Impõe-se multa pelo não pagamento integral das verbas rescisórias incontroversas, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário, multa que terá como limite máximo o valor equivalente a 70 (setenta) dias de salário diário - ficando esclarecido que nos referidos 70 (setenta) dias já estão computados os 30 (trinta) dias da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT - desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador, observando-se os prazos dispostos no parágrafo único desta cláusula.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato, ficando esclarecido que, quando o 10º (décimo) dia recair em dia não útil, o pagamento deverá ser antecipado para o último dia útil antes do final do prazo.

CLÁUSULA 30ª - DISPENSA INJUSTA DE MEMBRO DE FAMÍLIA E SUA EXTENSÃO AOS DEPENDENTES

No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, de membro da unidade familiar, fica assegurada a sua extensão à esposa ou companheira, ao esposo ou companheiro, e aos filhos de até 20 (vinte) anos e às filhas solteiras que exerçam atividades na propriedade, mediante opção destes.

PARÁGRAFO ÚNICO: A opção se dará com assistência do Sindicato dos Trabalhadores Rurais do Município.

CLÁUSULA 31ª - DISPENSA INJUSTA OU MORTE DE MEMBRO DA FAMÍLIA/GARANTIA DO SÍTIO/MORADIA

No caso de rescisão injusta do contrato de trabalho, ou morte de membro da família, ocorrendo opção do esposo, da esposa, filhos de até 20 (vinte) anos ou

filhas solteiras, pela manutenção de seus empregos na propriedade, fica assegurado o direito de permanência na moradia e sítio já possuídos pelo conjunto familiar, não importando a referida opção em estabilidade.

CLÁUSULA 32ª - COMUNICAÇÃO EXPRESSA NA RESCISÃO

A rescisão do contrato de trabalho do empregado não estável, por iniciativa do empregador, será obrigatoriamente comunicada, por escrito, com uma via para o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando se tratar de rescisão de contrato de trabalho de empregado que desempenhava atividades na aplicação de herbicidas ou agrotóxicos, os empregadores se obrigam a realizar exame laboratorial, priorizando o Laboratório Central de Pernambuco - LACEM-PE, que afira o teor de substância química no sangue do empregado, nos termos da NR 31.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA 33ª - EXCLUSÃO DO TRABALHADOR RURAL DA COTA DE APRENDIZES

Para a definição da base de cálculo da quota legal dos aprendizes por empresa, de que trata a legislação vigente, serão excluídas do cálculo as funções que não demandam formação técnico-profissional metódica, ou seja, aquelas que podem ser exercidas por pessoas que tenham escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, ou funções que não exijam experiência profissional superior a um ano; ou ainda aquelas funções, cujo desempenho na função não requeira supervisão permanente ou, por último, aquelas funções para cujo desempenho se exija Curso de Qualificação Profissional inferior a 400 (quatrocentas) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica explicitado que, para o exercício de sua profissão, os Trabalhadores Rurais não demandam formação técnico-profissional metódica e, por conseguinte, não integram a base de cálculo da cota legal dos aprendizes.

MÃO-DE-OBRA FEMININA

CLÁUSULA 34ª - CONTRATAÇÃO DE MULHERES

Fica estabelecida como meta a ser atingida na safra 2020/2021 o percentual de 20% (vinte por cento) na contratação de mulheres no Setor.

§ 1º: Fica esclarecido que as mulheres que se apresentarem como candidatas

ao emprego, se obrigam a realizar todas as tarefas inerentes ao trabalho rural;

§ 2º: Os empregadores se comprometem a solicitar aos SINDICATOS PROFISSIONAIS a indicação das mulheres para contratação;

§ 3º: O não atingimento da meta fixada no **caput** desta cláusula não importará em aplicação de qualquer multa para os empregadores.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA 35ª - PRIORIDADE CONTRATAÇÃO DE PARENTES

Visando ao aumento da renda familiar, fica assegurada a prioridade de contratação para a esposa ou companheira, esposo ou companheiro e filhos dos Trabalhadores Rurais residentes no fundo agrícola ou no município onde este está localizado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores e os sindicatos, de forma conjunta, buscarão meios de efetivar a garantia de prioridade de que trata esta cláusula, dialogando sobre as demandas locais.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 36ª - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR RURAL

As empresas se comprometem a investir na capacitação profissional do trabalhador rural, visando ao aprimoramento das técnicas agrícolas, obrigando-se a disponibilizar, para tal fim, 01 (um) técnico agrícola por empresa que possua mais de 100 (cem) empregados.

CLÁUSULA 37ª - PUNIÇÃO

Fica vedada qualquer punição ao trabalhador que tenha participado de greve ou de qualquer outro movimento reivindicatório, dentre estes os motivados por descumprimento de cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive, a transferência para o trabalho isolado dos demais trabalhadores na mesma propriedade ou engenho, assim como a discriminação por apresentar reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando se tratar de atraso de pagamento de salários devidos, os dias de paralisação não poderão ser descontados.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA 38ª - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

1 – Fica, de logo, estabelecido que será vedado qualquer tipo de discriminação ou comportamento abusivo contra o trabalho da mulher e do homem, tais como assédio sexual e moral no local de trabalho, assim como a exigência de esterilização para admissão ou permanência no emprego.

2 - Os empregadores se comprometem a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédio sexual à mulher empregada ou ao homem empregado.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA 39ª - ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada à empregada rural gestante estabilidade após a licença médica, de acordo com o art. 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que garante a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

§ 1º: Fica garantido à empregada gestante trabalho compatível com a sua maternidade, conforme orientação médica, não podendo praticar tarefas insalubres ou perigosas, assegurando-se, ainda, o mesmo salário da categoria.

§ 2º: Fica assegurado à empregada rural gestante, o salário maternidade na forma prevista no inciso XVIII do Artigo 7º da Constituição Federal.

§ 3º: Uma vez por mês ou sempre quando necessário, mediante recomendação médica, será abonada a falta da trabalhadora rural gestante para consulta de pré-natal, comprovada através de Declaração de médico, atestando o exame pré-natal e indicando ainda o tempo de gestação.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA 40ª - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Os empregadores garantirão a estabilidade provisória aos empregados em vias de se apo-

sentar, durante o período de 12 (doze) meses imediatamente anterior à complementação do tempo de serviço mínimo ou ao atingimento da idade mínima para a aposentadoria, inclusive para a aposentadoria proporcional ou especial, ficando esclarecido que a garantia de emprego findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo ou atingir a idade mínima para obter a aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO: A garantia de emprego prevista no **caput** desta cláusula não se aplica aos empregados contratados por prazo determinado, inclusive os safristas.

CLÁUSULA 41ª - COMUNICAÇÃO DE APOSENTADORIA

Em virtude da faculdade legal do empregado de requerer aposentadoria por idade ou por tempo de serviço sem o afastamento do emprego - artigos 50, "b" e 56 do Decreto 2.172, de 05.03.97 - obriga-se o empregado, sob pena de falta disciplinar, a comunicar ao empregador a concessão do benefício, até o recebimento efetivo da primeira prestação previdenciária.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 42ª - DOCUMENTOS

É estabelecida a obrigatoriedade dos empregadores fornecerem aos empregados os comprovantes do recebimento dos documentos que por esses lhes forem entregues.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA 43ª - GARANTIA DE EMPREGO

Os empregadores se obrigam a garantir o emprego dos trabalhadores pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar do dia 1º de outubro de 2020, garantia que finda no dia 30 de outubro de 2020.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA 44ª - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

A carga semanal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas.

CLÁUSULA 45ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO

Considera-se tempo de efetivo serviço o período em que o empregado estiver

à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, sendo ainda computado para efeito do repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA 46ª - DISCIPLINAMENTO DE HORÁRIO

1 - Fica ajustado, com relação ao transporte em veículos de responsabilidade do empregador, que tais veículos deverão chegar aos pontos de embarque às 6:00 horas da manhã, admitindo-se uma tolerância de 15 (quinze) minutos, tanto do transporte, quanto dos trabalhadores a serem transportados, após a qual se iniciará a jornada, salvo se outro horário tiver sido pactuado pelas partes, obrigando-se os empregadores a disponibilizar o ônibus para o retorno dos trabalhadores até, no máximo, 15 (quinze) minutos após o final da jornada de trabalho.

2 - Outrossim, ajustam as partes que os veículos deverão retornar aos pontos de desembarque até às 15:15 horas, salvo se outro horário tiver sido pactuado pelas partes.

3 - Fica certo que, nos períodos de safra, o horário para transporte fica disponível a partir das 05:00 horas, admitindo-se uma tolerância de 15 (quinze) minutos, tanto do transporte, quanto dos trabalhadores a serem transportados, após a qual se iniciará a jornada, salvo se outro horário tiver sido pactuado pelas partes, obrigando-se os empregadores a disponibilizar o ônibus para o retorno dos trabalhadores até, no máximo, 15 (quinze) minutos após o final da jornada de trabalho.

4 - As empresas se obrigam a promover o retorno dos trabalhadores no tempo máximo de 15 (quinze) minutos após o encerramento da jornada de trabalho

CLÁUSULA 47ª - SERVIÇOS EXECUTADOS FORA DA PROPRIEDADE ONDE RESIDEM

Fica vedado aos empregadores fornecer serviços a seus empregados fora da propriedade onde estes residem, ressalvados os casos fortuitos e de força maior, bem como as hipóteses do término do plantio ou da colheita na propriedade da residência do trabalhador, e de atividades programadas pela empresa no sistema de **frente de serviços**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de deslocamento dos empregados previstos nesta cláusula, fica ajustado que será fornecido obrigatoriamente transporte gratuito pelo empregador, em condições de segurança, conforme definidas na legislação específica e nesta Convenção.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA 48ª - APURAÇÃO DE FREQUÊNCIA

1 - A frequência do trabalhador será apurada mediante cartões-de-ponto ou ponto eletrônico, nos termos do art. 74 da CLT, constando os horários de embarque e desembarque, em se tratando da hipótese prevista na cláusula quarenta e cinco, sendo ainda feita a indicação dos tipos e quantidades dos serviços executados.

2 - Os cartões-de-ponto serão confeccionados em duas vias, ficando uma delas em poder do empregado, excetuando-se as hipóteses de adoção pelo empregador de cartões-de-ponto mecânicos ou controle eletrônico, que serão confeccionados em uma única via, desde que sejam mantidos nos ônibus, quando houver deslocamento, obrigando-se o empregador, nos casos de controle eletrônico de ponto a entregar, no dia seguinte, cópia do ponto do dia anterior.

3 – Para o analfabeto, a frequência será apurada com a simples aposição de sua impressão digital, sendo dispensada a assinatura a rogo, assim como as assinaturas de testemunhas.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA 49ª - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

1 – Para que se atenda à necessidade de funcionamento ininterrupto durante os trabalhos no campo, as empresas poderão instituir Turnos Ininterruptos de Revezamento, observado o disposto na presente cláusula.

2 – Poderão as empresas adotar o sistema de trabalho de 4 x 2, ou seja, 4 (quatro) dias de trabalho por 2 (dois) de descanso, com turnos de 12 (doze) horas e jornadas de 11 (onze) horas com intervalo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação e revezamento entre os turnos a cada dois dias.

3 – Será, porém, necessária a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho específicos para a adoção do sistema de turnos de 5 x 1, ou seja, 5 (cinco) dias de trabalhos seguidos de 1 (um) dia de folga, com jornada de 9h20 (nove horas e vinte minutos) na primeira turma, e 8h20 (oito horas e vinte minutos) na segunda turma (em virtude da redução do horário noturno). Nos dois casos já estarão consideradas 2 (duas) horas extras, com 2 (duas) horas de intervalo para repouso

e alimentação, preservando, em qualquer hipótese o DSR, ficando dispensada a consignação do ponto em tal intervalo desde que haja a pré-assinalação prevista na parte final do § 2º do artigo 74 da CLT.

4- Poderão ser instituídos turnos de trabalho, de natureza mista, com a adoção de 3 (três) turmas de trabalho, com jornadas de 8 (oito) horas de trabalho por 16 (dezesesseis) horas de descanso, de Segunda-feira a Quinta-feira, e de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, com intervalo intrajornada remunerado, de Sexta-feira a Domingo, sendo concedidas folgas a cada uma das turmas nestes mesmos dias que equivalerão ao repouso semanal, sem prejuízo de sua remuneração. No caso em tela, existirá revezamento semanal nos turnos de trabalho e nos dias de folgas, sendo remuneradas como extraordinárias todas as horas que excederem a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, na forma estabelecida na presente Convenção Coletiva.

5- Por se tratar de sistema preferencial dos trabalhadores, nos sistemas de turnos ininterruptos de que trata esta cláusula, somente serão consideradas como horas extraordinárias as que excederem à jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, mesmo no sistema de troca de turnos semanais, conforme entendimento estratificado na Súmula nº 423 do TST.

6- Com base na Súmula n. 349 do TST, fica pactuado que os turnos ininterruptos de que trata esta cláusula se aplicam, inclusive, aos empregados que laboram em atividades insalubres, não se lhes aplicando a formalidade prevista no artigo 60 da CLT.

7- Os trabalhadores que desempenham as funções conhecidas como 'bituqueiro' e 'atrelador' terão registrado nas suas CTPS a função de 'trabalhador rural'.

8- Ao trabalhador que atuar na função conhecida como 'bituqueiro', bem como a qualquer trabalhador que exerça o seu trabalho durante a noite em atividade externa, por razões de segurança, será fornecida pelo empregador a 'faixa luminosa', sendo obrigatório o seu uso pelo trabalhador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica facultada aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e aos empregadores a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, visando a adequar o sistema de trabalho previsto nesta cláusula às condições e situações específicas de cada empresa e de cada Região.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 50ª - FÉRIAS

O pagamento das férias será procedido no prazo previsto no artigo 134 da CLT, com acréscimo de 1/3 (um terço) de que trata o inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º: Será considerado, para efeito de cálculo, o total de rendimentos obtidos no mês com base na produção, durante o período aquisitivo, garantindo-se o mínimo da categoria e observando-se a proporcionalidade legal por faltas.

§ 2º: Fica assegurado ao empregado que pede demissão do emprego com menos de 01 (um) ano de serviço, o pagamento das férias proporcionais.

§ 3º: Os empregadores se comprometem a efetuar o desconto em folha de pagamento da mensalidade social sindical dos associados dos SINDICATOS PROFISSIONAIS, quando for antecipado o pagamento em razão das férias, sendo o valor repassado para os respectivos sindicatos.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA 51ª - AFASTAMENTO POR MOTIVO DE INTERNAMENTO HOSPITALAR

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador durante até 04 (quatro) dias de afastamento do trabalhador ou da trabalhadora rural motivado por internamento hospitalar de seu filho menor do seu cônjuge, de seu pai ou mãe, desde que estes últimos façam parte do núcleo familiar, ou seja, residam, comprovadamente, com o trabalhador ou com a trabalhadora rural e sejam destes últimos dependentes, coincidindo com aquele dedicado às visitas, comprovado mediante atestado médico. No caso de trabalharem pai e mãe, um dos dois fará opção pela visita.

CLÁUSULA 52ª - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a trabalhadora rural terá direito a um descanso especial de meia hora para cada turno de trabalho.

§ 1º: É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir com a determinação dos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

§ 2º: Os empregadores e os Sindicatos Profissionais se comprometem a promover campanhas para mostrar as vantagens da amamentação para a saúde da mãe e da criança.

CLÁUSULA 53ª - ABONOS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado, quando tiver de se afastar para a obtenção de CTPS, do CPF ou para o recebimento do PIS, mediante comprovação.

§ 1º: Quando se tratar de alistamento militar obrigatório, expedição de Carteira de Identidade, Título de Eleitor, intimações policiais e notificações de Conselhos Tutelares de Menores, será assegurado o salário e o repouso semanal remunerado ao trabalhador, desde que a ausência seja previamente comunicada ao empregador.

§ 2º: Nas hipóteses do parágrafo anterior, os empregados procurarão cumprir tais obrigações após o término de suas jornadas, se as repartições estiverem abertas.

§ 3º: As empresas e os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais envidarão esforços no sentido de promover a atualização cadastral dos trabalhadores no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) do Ministério da Fazenda.

CLÁUSULA 54ª - REPOUSO EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não provocado, salvo nos casos previstos em lei, a trabalhadora terá um repouso remunerado de 02 (duas) semanas, podendo ser ampliado este prazo por recomendação médica, através de Atestado.

CLÁUSULA 55ª - TRABALHADOR ESTUDANTE

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, durante os dias de afastamento do trabalhador por motivo de exames de primeiro e segundo grau escolar, vestibular ou supletivo e concurso público, assim como para realizar o exame de habilitação profissional, ficando esclarecido que, para o exame de habilitação, o trabalhador necessitará da autorização do empregador.

CLÁUSULA 56ª - SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA RURAL

Fica assegurada à mulher trabalhadora rural a liberação remunerada de 03

(três) dias por ano, para fins de exames preventivos de câncer ginecológico, mediante comprovação através do competente Atestado Médico.

§ 1º: Para o trabalhador rural, mediante solicitação, haverá liberação remunerada de 01 (um) dia por ano e, se ele tiver mais de 50 (cinquenta) anos, de 02 (dois) dias para exames de inspeção de doenças preveníveis por avaliação periódica anual, sempre em dia a ser aprovado pelo empregador, ficando o empregado obrigado a comprovar a realização do exame, mediante atestado, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

§ 2º: Os empregadores, no tocante à saúde das trabalhadoras rurais e dos Trabalhadores Rurais, observarão as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º: Os Sindicatos Profissionais e os empregadores se comprometem a realizar campanhas conjuntas, com o objetivo de conscientizar os trabalhadores sobre a importância dos exames preventivos contra o câncer.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 57ª - MEDIDA PREVENTIVA CONTRA VIOLÊNCIA FÍSICA NO LOCAL DE TRABALHO

Fica proibido aos prepostos, como cabos de serviços, administradores, fiscais de campo e assemelhados, bem como aos trabalhadores, portar arma de fogo no local de trabalho, ressalvados os vigilantes que cuidam da vigilância patrimonial.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores comunicarão ao Sindicato da base territorial da empresa, quando por este solicitado, a relação das pessoas responsáveis pela vigilância patrimonial, que estão credenciadas a portar armas de fogo ou, então, quando se tratar de serviço terceirizado, o nome da empresa prestadora do serviço de vigilância patrimonial.

CLÁUSULA 58ª - SEGURANÇA DE TRANSPORTE PARA OS TRABALHADORES

O transporte de trabalhadores deverá ser feito prioritariamente em ônibus ou, excepcionalmente, em caminhão adaptado e com destinação específica para tanto, devendo satisfazer as condições técnicas e de segurança, conforme definidas na legislação específica, § 2º do artigo 87 do Regulamento do Código Nacional de Trânsito: banco fixo, cobertura e local separado para o transporte de ferramentas, observando-se, ainda, as novas disposições específicas de segurança, previstas na Lei nº 9.503, de 23.09.97, em vigor a partir de 23.01.98, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

§ 1º: Fica vedado o transporte de defensivos agrícolas, herbicidas, agrotóxicos em geral e adubos, no mesmo veículo que transporta os trabalhadores.

§ 2º: Será observada, ainda, a lotação (quantidade de passageiros) recomendada pela legislação própria, ficando esclarecido que todos os trabalhadores deverão ser transportados sentados.

§ 3º: O transporte será feito sem ônus para os trabalhadores até o local de trabalho e vice-versa e de uma para outra propriedade.

§ 4º: Fica terminantemente proibida a “carona” nas carrocerias dos caminhões carregados de cana.

§ 5º: Fica assegurado ao trabalhador o direito de recusar o transporte, sem prejuízo de sua remuneração, quando o veículo já esteja com sua lotação completa, de acordo com os limites legais, ou quando o caminhão destinado ao seu transporte não esteja adaptado nos termos do **caput** desta cláusula.

§ 6º: Quando a empresa promover o transporte dos trabalhadores em ônibus, se considera como local adequado ao transporte das ferramentas a mala (bagageiro) externa do veículo.

§ 7º: As empresas, que promoverem o transporte dos trabalhadores em caminhões, ficam obrigadas a construir uma caixa embaixo das carrocerias dos referidos veículos com a finalidade de servir de local para o transporte das ferramentas.

§ 8º: As empresas poderão impedir o transporte dos trabalhadores que vierem a se recusar a depositar as ferramentas, sejam nas malas (bagageiros) externas dos ônibus, seja nas caixas embaixo das carrocerias dos caminhões, perdendo, conseqüentemente, o salário do dia e o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA 59ª - ABRIGOS E BANHEIROS NO LOCAL DE TRABALHO

Os empregadores rurais ficam obrigados à construção de abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para a proteção de seus empregados, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

§1º: Quando os empregadores fornecerem ônibus para o transporte dos trabalhadores e os referidos ônibus permanecerem nos locais de trabalho a uma distância média de 100 (cem) metros, a partir do início do talhão e, em locais de difícil acesso, a uma distância de, aproximadamente, 200 m (duzentos metros), também a partir do início do talhão, considera-se atendida a exigência contida no **caput** desta cláusula.

§2º: Recomenda-se aos empregadores que exerçam um controle rigoroso no sentido de que sejam obedecidas as distâncias médias dos veículos para os trabalhadores, de que trata o parágrafo anterior.

§3º: Os empregadores fornecerão banheiros masculinos e femininos no local de trabalho.

CLÁUSULA 60ª - ÁGUA POTÁVEL NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador proporcionará água potável própria e adequada ao consumo humano, nos locais de trabalho para os seus empregados, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura - aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

§ 1º: Os empregadores se obrigam a conceder água potável gelada nos alojamentos e a aperfeiçoar o desempenho na reposição de água potável nas frentes-de-serviços, garantindo a quantidade necessária ao consumo dos trabalhadores.

§ 2º: Os empregadores poderão atender, de forma alternativa ao disposto no **caput** desta cláusula, fornecendo garrafas térmicas de 05 (cinco) litros, gratuitamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras rurais, desde que garantam nos locais de trabalho o reabastecimento com água potável e fresca.

§3º: As partes acordantes se comprometem a realizar estudos para tentar viabilizar o fornecimento de água gelada nas frentes-de-serviço.

CLÁUSULA 61ª - ALOJAMENTO

Para os empregadores que contratarem, para a safra 2020/2021, que não tenham domicílios na área territorial das empresas em que trabalhem ou que optem em permanecer nos locais de trabalho até o final do seu contrato laboral, será obrigatória a construção de alojamentos com prédio em alvenaria, com janelas ou cobogós, para possibilitar a circulação do ar, e portas em todos os compartimentos, com piso íntegro e impermeável à umidade, com lotação adequada, tudo nos termos da NR 31, preenchendo as seguintes condições:

- 1.1 – sanitários diariamente desinfetados;
- 1.2 – local higienizado e com fogareiros ou equipamento equivalente para aquecer a alimentação;
- 1.3 – abastecimento com água gelada potável;
- 1.4 – coleta regular de lixo;
- 1.5 – fornecimento de energia elétrica;
- 1.6 - armários.

PARÁGRAFO ÚNICO: No término dos contratos de safra, os empregadores disponibilizarão o alojamento para os empregados até que seja efetuado o pagamento das rescisões contratuais.

CLÁUSULA 62ª - PRESERVAÇÃO DO MEIO-AMBIENTE E TRABALHO EM ÁREA DE RISCO

Os empregadores se comprometem, quando definidos os marcos regulatórios, a informar aos Sindicatos quais são as áreas de preservação permanente e de reserva legal, quando por estes solicitado por escrito, assim como assumem o compromisso de não realizar trabalhos em áreas que ponham em risco a vida e a segurança dos trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores consideram como de risco os locais em que a altura ultrapasse de 2m (dois metros), bem como o trabalho sob áreas de alta tensão da rede regular, e se dispõem a, nas reuniões da Comissão Paritária, apresentar estudos sobre as medidas de prevenção de acidentes em locais que exponham a risco de vida e a segurança dos trabalhadores, as quais passarão a integrar esta Convenção Coletiva, assim que forem obtidas por consenso.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA 63ª - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Os empregadores se obrigam a fornecer aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução das tarefas a eles atribuídas, inclusive a lima (instrumento de amolar), o ‘mangão’ e os equipamentos de proteção individual de trabalho e, durante os meses de maio a agosto, capas de chuva, sempre mediante recibo de entrega. Obrigando-se, ainda, a fornecer uma segunda lima (instrumento de amolar) quando a primeira fornecida estiver desgastada, o mesmo ocorrendo com o “mangão” e com os demais equipamentos de proteção individual de trabalho.

§ 1º: Os empregados rurais, a fim de fazerem jus à percepção de novas ferramentas de trabalho, ou equipamentos de proteção, terão de devolver as ferramentas ou equipamentos impréstáveis, mediante recibo passado pelo empregador.

§ 2º: As ferramentas e equipamentos deverão ser devolvidos ao empregador em caso de rescisão do contrato de trabalho, igualmente, mediante recibo.

§ 3º: As capas de chuva deverão ser devolvidas ao empregador no final do mês de agosto de cada ano ou no ato da rescisão do contrato de trabalho, caso a rescisão se opere antes do referido mês de agosto, igualmente, mediante recibo.

§ 4º: Em caso de perda ou extravio das ferramentas ou equipamentos de que trata esta cláusula, por qualquer motivo, salvo as hipóteses de caso fortuito ou força maior, os empregados rurais arcarão com o custo das novas ferramentas ou equipamentos, ressalvado o desgaste natural por seu uso.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA 64ª - SERVIÇOS DE APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS EM GERAL

Os serviços de aplicação de defensivos agrícolas em geral serão efetuados em conformidade com as seguintes normas, além daquelas estabelecidas em lei, normas regulamentadoras rurais ou previstas pelos fabricantes para o uso do produto, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho:

1 - Tais serviços serão proibidos a empregados menores de 18 (dezoito) anos, à empregada gestante e a trabalhadores maiores de 45 (quarenta e cinco) anos, sendo facultativo para as trabalhadoras em geral, considerando os limites de idade aqui previstos.

2 - Para execução desses serviços o empregado deve ser submetido a exame médico prévio e periodicamente, na forma disciplinada no §5º desta cláusula.

3 - Em sua execução serão utilizados equipamentos de proteção individual, adequados às tarefas a serem executadas e ao clima da região, como luvas, capas, filtro para respiração, botas, além de macacão, avental, jaqueta ou capa, fornecidos pelos empregadores e em perfeitas condições.

4 - Os EPI's e roupas utilizadas em tarefas onde se empregam substâncias tóxicas ou perigosas serão rigorosamente higienizados e mantidos em locais apropriados, onde não possam contaminar a roupa de uso comum do trabalhador e seus familiares.

5 - Como determina o próprio receituário, a aplicação de defensivos agrícolas deverá ser feita somente nas horas frescas do dia.

6 - O empregador propiciará aos empregados que executarem tais serviços, local para banho e troca de roupa após a realização da tarefa.

7 - O empregador inutilizará os vasilhames ou depósitos de defensivos agrícolas, de modo que estes não possam ser utilizados para quaisquer fins, assim como, nos termos da Lei nº 9.974, se obriga a devolver os referidos vasilhames ou depósitos aos revendedores.

8 - A aplicação de defensivos agrícolas só poderá ser feita por trabalhadores habilitados através de curso específico com programa e carga horária determinados pela SRTE, sendo a relação dos empregados habilitados encaminhada ao Sindicato Profissional de sua localidade, quando por este solicitado por escrito.

9 - Os cursos poderão ser ministrados pelos SEPATR das empresas, SENAR, Sindicatos e outras entidades devidamente credenciadas na SRTE, que contenham em seus quadros instrutores devidamente habilitados.

10 - Por opção do trabalhador interessado, a empresa fará rodízio trimestral dos aplicadores de defensivos agrícolas em tais serviços.

11 - Serão habilitados os aplicadores portadores de certificados expedidos pelas entidades referidas no item 09 (nove) e homologadas SRTE.

12 - As empresas encaminharão a relação dos trabalhadores habilitados à SRTE, assim como os substitutos eventuais, que também deverão ser habilitados.

13 - Às empresas cabe estipular o número dos trabalhadores a serem habilitados, assim como encaminhar relação dos mesmos a SRTE e comunicar os casos de afastamentos por motivo de saúde.

14 – Somente será permitido o deslocamento dos trabalhadores na circunscrição da área em que estejam sendo realizados os serviços de aplicação dos defensivos agrícolas, se o trabalhador estiver com todos os equipamentos de proteção individual (EPIs) previstos no item 3 desta cláusula, ratificando-se a vedação de transporte conjunto mesmo em relação aos trabalhadores com EPI's.

15 – Os empregadores se obrigam a garantir que a aplicação dos agrotóxicos, herbicidas e pesticidas seja feita com obediência de uma distância mínima de 100 (cem) metros das nascentes de rios, fontes de água, cacimbas e cacimbões de água para consumo humano ou animal, bem como das lavouras dos trabalhadores e moradores.

16. A aplicação de herbicidas terá como limite máximo para cada empregado 06 (seis) horas por dia, obrigando-se os empregadores a iniciar a aplicação às 05:00 horas durante a safra e às 06:00 horas no período de entressafra.

§ 1º: O empregado poderá se recusar a executar os serviços mencionados nesta cláusula na hipótese de o empregador não obedecer às regras de proteção aqui previstas.

§ 2º: Os empregados e trabalhadores encarregados da aplicação de pesticidas, herbicidas e agrotóxicos em geral e que percebam o adicional de insalubridade, deverão ter o recolhimento de sua contribuição previdenciária efetuado sob o regime específico contido no PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, inclusive, se for o caso, com informações prestadas através do formulário DIRBEN 8030.

§ 3º: Quando da rescisão do contrato de trabalho do empregado que prestou serviços nas atividades especificadas nesta cláusula ou durante a vigência do vínculo laboral quando por ele solicitado por escrito através do seu Sindicato, o empregador se obriga a fornecer, quando solicitado por escrito, 'Declaração', informando os períodos em que o trabalhador prestou serviços em condições insalubres.

§ 4º: Será assegurado ao empregado que atua na aplicação de defensivos agrícolas a faculdade de optar pelo exercício de outra atividade laboral, caso comprovado por atestado médico que aquela atividade está comprometendo a sua saúde, sendo garantido que o mesmo não sofrerá qualquer punição ou discriminação pelo empregador ao exercer esta opção.

§ 5º: Os empregadores incluirão em seus exames obrigatórios, para os Trabalhadores Rurais que trabalharem na aplicação do herbicida, os seguintes exames: TGO, TGA, creatina e colinesterase, exames que deverão ser feitos a cada 06 (seis) meses e os resultados finais serão entregues ao trabalhador interessado, independentemente de solicitação do interessado, ficando esclarecido que os empregadores se responsabilizarão pelas despesas para a realização desses exames médicos, assim como pela remuneração do horário de realização daqueles exames médicos, quando coincidirem com o horário de trabalho, excetuados os casos em que o trabalho se der em frentes-de-serviços ou nos casos em que for impossível a volta ao local de trabalho, hipóteses em que a remuneração será do dia integral.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA 65ª - CIPATR

Os empregadores ficam obrigados a cumprir as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando da convocação de eleições para constituição das CIPATR's, deverá ser comunicado o fato ao Sindicato da categoria profissional, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA 66ª - GARANTIA DE TRABALHO COMPATÍVEL AO ACIDENTADO

Quando o trabalhador acidentado no trabalho, após alta médica, apresentar redução de sua capacidade de trabalho, lhe será assegurado trabalho compatível, com o mesmo salário, mediante comprovação através de perícia de infortunistica, observando os empregadores o disposto no item XXVIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA 67ª - TRANSPORTE EM CASO DE ACIDENTE, DOENÇA OU PARTO

Fica o empregador responsável pelo transporte, ou seu custeio, do trabalhador ou membro de sua família em caso de acidente do trabalho, incluído o de percurso, e outros acidentes, desde que ocorridos no local de trabalho e dentro da jornada, nos casos de mal súbito, doença grave ou parto da mulher do trabalhador ou da mulher empregada, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do Ministério do Trabalho.

§ 1º: O empregador, para efeito desta cláusula, deverá conduzir o acidentado, doente grave ou parturiente na Unidade de saúde de atendimento, assim como se responsabilizar pelo retorno.

§ 2º: Em caso de parto, a obrigação do transporte só se aplica às residentes na propriedade, a menos que os trabalhos de parto ocorram na propriedade.

§ 3º: O empregador se obriga a designar uma pessoa para acompanhar o trabalhador, no caso de acidente ou mal súbito, que seja necessário ao encaminhamento à unidade de saúde, bem como fazer a comunicação aos familiares.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA 68ª - PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá nos locais de trabalho caixas com medicamentos para aplicação dos primeiros socorros de acidentes e doenças, com pessoas com noções elementares de primeiros socorros, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

§ 1º: As empresas representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ÁLCOOL, NO ESTADO DE PERNAMBUCO se obrigam a possuir ambulância, assim como deverão disponibilizar um veículo para atender, prioritariamente, ao transporte de trabalhadores nas hipóteses previstas no **caput** desta cláusula, informando aos sindicatos de sua base qual é esse veículo, bem como as formas de acioná-lo nos casos de urgência e comprometendo-se, quando não houver carro disponível no momento do acidente, a possibilitar, de imediato,

o transporte do acidentado, inclusive por meio dos ônibus que se encontrarem próximos aos locais de trabalho, obrigando-se ainda a aperfeiçoar o sistema de comunicação por rádio em todos os locais de trabalho, inclusive nas frentes-de-serviço e onde houver turmas trabalhando em qualquer atividade de campo.

§ 2º: Os empregadores representados pelo SINDICATO DOS CULTIVADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR NO ESTADO DE PERNAMBUCO, que possuam acima de 100 (cem) empregados colocarão um carro com prioridade para atender, prioritariamente, ao transporte de trabalhadores nas hipóteses previstas no **caput** desta cláusula, informando aos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de sua base qual é esse veículo.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 69ª - SESTR

As empresas deverão manter em funcionamento o SESTR - Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho Rural, observadas as determinações da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO 1º: Em razão das exigências contidas nos subitens 31.6.9.1 e 31.6.10 da NR-31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria nº 86, de 03.03.2005 (DOU de 04.03.2005) do então Ministério do Trabalho – ficam os empregadores ou empresas, de logo, autorizados a adotar SESTR COLETIVO e/ou SESTR ÚNICO.

PARÁGRAFO 2º: As empresas que mantiverem atividades agrícolas e industriais, interligadas no mesmo espaço físico e obrigadas a constituir SESTR e SESMT, poderão constituir apenas um desses Serviços, considerando o somatório de empregados das duas atividades.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA 70ª - ADIANTAMENTO AO ACIDENTADO DO TRABALHO

Em caso de acidente do trabalho, o empregador se compromete a adiantar, nos primeiros 30 (trinta) dias de afastamento do trabalhador do serviço, o salário básico, obrigando-se o trabalhador a reembolsar o empregador, tão logo receba o benefício da Previdência Social.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA 71ª - DELEGADOS SINDICAIS

1 - Dentro da base territorial que lhe for determinada, é facultado ao Sindicato instituir delegacias ou seções, para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional representada, na forma do art. 517, § 2º da CLT.

2 - Os delegados sindicais eleitos não poderão sofrer despedida arbitrária no prazo de vigência desta convenção, entendendo-se como tal aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

3 – Para as empresas representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL, NO ESTADO DE PERNAMBUCO, fica estabelecido o limite de 01 (um) delegado sindical eleito por propriedade, excetuadas as propriedades não habitadas, as quais não possuirão delegados, sendo assegurado ainda àquele delegado sindical o direito a 01 (uma) folga remunerada por mês, sem prejuízo do repouso semanal remunerado correspondente.

4 – Para as empresas representadas pelo SINDICATO DOS CULTIVADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR NO ESTADO DE PERNAMBUCO, fica estabelecido o limite de 01 (um) delegado sindical eleito para as propriedades que possuam mais de 25 (vinte e cinco) empregados, dentre permanentes e safristas, sendo considerado como base de cálculo o total de contratados nos períodos de safra.

5 - É vedada a alteração do contrato de trabalho, bem como a transferência de delegados sindicais para outro local de trabalho.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA 72ª - INFORMAÇÕES

Os empregadores remeterão ao Sindicato Profissional, quando solicitados por escrito pelo referido Sindicato, com antecedência de, pelo menos, 30 (trinta) dias, a relação dos seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores igualmente remeterão aos Sindicatos Profissionais de suas respectivas bases as contratações que realizaram, quando ocorrerem mais de 10 (dez) contratações simultâneas.

CLÁUSULA 73ª - INFORMAÇÕES AO TRABALHADOR

Os empregadores se comprometem a fornecer, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional, informações sobre o tempo de serviço do empregado na empresa; sobre as faltas que importaram em perda de algum direito por parte do trabalhador e a relação dos dependentes que constem na ficha Registro de Empregados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 74ª - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SINDICAL

Os empregadores efetuarão o desconto em folha de pagamento da Contribuição Associativa dos Trabalhadores Rurais, devida ao seu Sindicato, na forma estatutária, do qual são associados, pelo que ficam os empregadores obrigados a recolher e a creditar as quantias descontadas no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo desconto, ficando esclarecido que, do valor total descontado, 92% (noventa e dois por cento) serão recolhidos ao Sindicato e 8% (oito por cento) à FETAEPE - Federação dos Trabalhadores e das Trabalhadoras Assalariados Rurais de Pernambuco - na conta-corrente bancária 52.456-5, Agência 0007-8, do Banco do Brasil, em conta-corrente bancária a ser fornecida pela mesma, assegurado ainda ao trabalhador o direito de suspender ou eliminar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação expressa ao seu Sindicato e ao empregador.

§ 1º: Ultrapassado o prazo previsto no **caput** desta cláusula, o empregador arcará com o pagamento das referidas importâncias, de acordo com o número de Trabalhadores Rurais, empregados sindicalizados, e a retenção implicará em multa de 30% (trinta por cento) acrescida de juros e correção monetária sobre o referido montante.

§ 2º: Quando houver atraso no repasse das contribuições sociais sindicais, o empregador se compromete a informar aos SINDICATOS PROFISSIONAIS o valor do montante em atraso, com discriminação semanal, quinzenal ou mensal, de acordo com o cronograma específico de cada empresa.

CLÁUSULA 75ª - TAXA ASSISTENCIAL

Fica determinado que os empregadores rurais creditarão aos Sindicatos da Categoria Profissional a quantia equivalente ao valor de 1 (uma) diária, descontada de cada um dos seus empregados, que sejam formalmente associados

aos SINDICATOS PROFISSIONAIS, o que será devidamente comprovado antes do desconto em questão, de uma só vez, no prazo de 14 (quatorze) dias após o registro desta Convenção Coletiva na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco, recolhendo até a sexta-feira subsequente, sendo que os Sindicatos repassarão 40% (quarenta por cento) para a FETAEPE - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS ASSALARIADOS RURAIS DE PERNAMBUCO-FETAEPE.

Parágrafo 1º: Para os empregados não associados dos SINDICATOS PROFISSIONAIS, o desconto de que trata o **caput** desta cláusula deverá ser feito por meio de autorização prévia, por escrito e individualizada, entregue ao seu empregador.

Parágrafo 2º: A retenção pelo empregador dos valores descontados, além do prazo previsto para o recolhimento, implicará em multa de 30% (trinta por cento), acrescidos de juros e correção monetária sobre o referido montante, por cada trabalhador rural cujo desconto foi retido.

(REDAÇÃO CONFORME CONCILIAÇÃO JUDICIAL EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA - PROCESSO 3ª VARA DE JABOATÃO DOS GUARARAPES-PE nº 01639-2009-143-06-00.2)

CLÁUSULA 76ª - CONTRIBUIÇÃO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR

Os empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho se obrigam a descontar do salário dos seus empregados, sindicalizados ou não, o valor equivalente a uma diária de trabalho do salário do mês de dezembro de 2020, correspondente à Contribuição Nacional de Assistência ao Trabalhador, valor que será recolhido através da guia correspondente à referida Contribuição, a ser emitida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais - CONTAR.

§1º - Os empregadores se obrigam a fornecer ao Sindicato a relação nominal do recolhimento da Contribuição Nacional de Assistência ao Trabalhador, contendo o nome de cada empregado, o valor descontado, o salário base e a respectiva guia de recolhimento emitida pela CONTAR.

§2º - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto, desde que o faça por escrito ao Sindicato, dentro do prazo de 14 (quatorze) dias após o registro desta Convenção Coletiva na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco.

§3º - O valor previsto nesta cláusula será distribuído na seguinte proporção: 70% (setenta por cento) para o Sindicato da base territorial da empresa, 20% (vinte por cento) para a Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras Assalariados Rurais de Pernambuco – FETAEPE – e 10% (dez por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais – CONTAR.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA 77ª - COMISSÃO PARITÁRIA

Será mantida a Comissão Paritária em nível setorial, constituída por quatro representantes dos trabalhadores e quatro dos empregadores, com igual número de suplentes, com a finalidade de acompanhar o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e a legislação trabalhista e previdenciária em vigor, em questões de ordem coletiva, empenhando-se também em soluções que visem à melhoria das condições de trabalho, social e econômicas no setor sucroalcooleiro, incluindo aquelas que dependem de Políticas Públicas, para a qual serão convidados dirigentes da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e do Governo do Estado.

§ 1º: A Comissão Paritária fixa, de imediato, o seu cronograma de reuniões, fixando 01 (uma) reunião mensal, tendo o acompanhamento quando solicitado, por representações da Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco e/ou do Governo do Estado de Pernambuco.

§ 2º: A Comissão Paritária deverá para consecução dos seus objetivos, articular entidades e técnicos especializados em questões da região canavieira do Estado, realizando para tanto fóruns de discussão dos problemas específicos do setor sucroalcooleiro, inclusive com a participação do poder público.

§ 3º: Fica pactuado que as principais matérias que deverão ser objeto da Comissão Paritária, são as seguintes: O item 21 da Tabela de Tarefas desta Convenção Coletiva – Rebolador/Picotador (CLÁUSULA DÉCIMA - TABELA DE TAREFAS PARA REGIME DE PRODUÇÃO); a contratação de mulheres (CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRATAÇÃO DE MULHERES); o fornecimento de uniforme (CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO), pausas coletivas intrajornada, registro eletrônico de frequência e redução do intervalo intrajornada, ficando desde já pactuado que as matérias que vierem a se tornar consenso na Comissão Paritária se incorporarão ao texto da Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de correspondente Termo Aditivo, que as partes se comprometem, de logo, a registrar no Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 78ª - TERRA NA ENTRESSAFRA

Na hipótese de os poderes públicos, através dos Governos Estadual e/ou Federal, encetarem programa especial, visando a combater o problema gerado com o desemprego dos Trabalhadores Rurais dispensados ao término da safra de cana-de-açúcar no Estado de Pernambuco, mediante abertura de crédito específico, as partes discutirão, em reuniões da Comissão Paritária, a que alude a cláusula terceira desta Convenção, o problema da cessão provisória de terras para o cultivo de lavouras de subsistência de ciclo curto (não superior a 120 dias), mediante contratações intermediadas pelo Governo do Estado de PE.

CLÁUSULA 79ª - NOVAS TECNOLOGIAS

Quando definida pelos empregadores a introdução de novas tecnologias, será feita a comunicação aos Sindicatos da categoria profissional que compõem a base territorial da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes assumem o compromisso de criação de um espaço exclusivo para discussão específica de novas tecnologias, capacitação e reciclagem dos trabalhadores que vierem a ser dispensados em razão dos efeitos da mecanização.

CLÁUSULA 80ª - QUADRO DE AVISOS

Os Sindicatos da categoria profissional manterão, no local de pagamento, quadro de aviso com informações de natureza sindical e de interesse dos trabalhadores, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA 81ª- RECOMENDAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO

Recomenda-se aos empregadores, quando tiverem dificuldades para a contratação de mão-de-obra, buscar informações junto aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais, para indicação dos empregados a serem contratados.

CLÁUSULA 82ª - PROGRAMA NACIONAL DE HABITAÇÃO RURAL – PNHHR

As partes convenientes envidarão esforços no sentido de promover gestões junto às 03 (três) instâncias governamentais – Governo Federal, Governo Estadual e Governos Municipais – juntamente com a Caixa Econômica Federal, a fim de permitir o acesso dos trabalhadores ao Programa Nacional de Habitação Rural – PNHHR.

CLÁUSULA 83ª - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - PROGRAMA

FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Nos casos de suspensão de contrato de trabalho, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, para acesso ao recebimento do Programa Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, os empregadores se comprometem a antecipar o pagamento da bolsa para os casos em que houver problemas com os cadastros individuais dos trabalhadores, ficando combinado que a compensação da antecipação será objeto de deliberação entre a empresa e o SINDICATO PROFISSIONAL ACORDANTE.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para as hipóteses de suspensão dos contratos de trabalho prevista nesta cláusula, recomendam as partes convenientes a utilização de 02 (dois) modelos, que servirão como indicativo para as partes acordantes, modelos que são parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA 84ª - DIA DO TRABALHADOR RURAL

Fica consagrado o dia 25 de julho como o Dia do Trabalhador Rural, ficando esclarecido, porém, que tal dia não será considerado feriado, comprometendo-se os empregadores a oferecer estímulos para atividades e promover campanhas de valorização e melhoria da autoestima do trabalhador.

CLÁUSULA 85ª - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA - INTERVENIENTES

Figuram como intervenientes desta Convenção Coletiva de Trabalho os Sindicatos de Trabalhadores Rurais dos seguintes municípios: Abreu e Lima/PE, Água Preta/PE, Aliança/PE, Amaraí/PE, Araçoiaba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Buenos Aires/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Camutanga/PE, Carpina/PE, Catende/PE, Chã de Alegria/PE, Condado/PE, Cortês/PE, Escada/PE, Ferreiros/PE, Gameleira/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Igarassu/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Ipojuca/PE, Itambé/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Joaquim Nabuco/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Itaenga/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Maraiial/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Palmares/PE, Paudalho/PE, Pombos/

PE, Primavera/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, São Benedito do Sul/PE, São José da Coroa Grande/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Ferrer/PE, Sirinhaém/PE, Tamandaré/PE, Timbaúba/PE, Tracunhaém/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 86ª - FORO DE COMPETÊNCIA

As controvérsias resultantes da aplicação da presente Contratação Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, com renúncia expressa a qualquer outro foro, por mais privilegiado que seja.

CLÁUSULA 87ª - NEGOCIAÇÃO PRÉVIA NA SRTE

Em caso de denúncia de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva pelo empregador, as partes, por seus Sindicatos, se reunirão, sob mediação da SRT, como forma de prevenir os conflitos, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 88ª - MULTA POR INFRAÇÃO

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no importe equivalente a 7 (sete) diárias, por infração, em favor do empregado prejudicado

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 89ª - LIBERAÇÃO DO TRABALHO PARA VOTAÇÃO NAS ELEIÇÕES GERAIS

Fica combinado que os empregadores liberarão os seus empregados do trabalho durante as eleições gerais, excetuadas as seguintes atividades essenciais: irrigação, bituca, atrelamento, operação com tratores e máquinas em geral, comprometendo-se os empregadores relativamente aos trabalhadores envolvidos em tais atividades a estabelecer turnos que garantam o exercício do voto por eles.

CLÁUSULA 90ª - SEGURANÇA E SAÚDE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Pernambuco vive um momento de aumento da contaminação do Sars-CoV-2 (Covid-19 também conhecido como novo coronavírus). Paralelamente, vivemos o início da safra da cana-de-açúcar que resulta na contratação de aproximadamente 60 mil trabalhadores assalariados rurais. Estes estarão circulando na Zona da Mata e, com isso, aumentando consideravelmente os riscos de contaminação e os tornando receptores e também propagadores do vírus para outras pessoas nos seus locais de moradia e nos locais de trabalho. No sentido de diminuir essa propagação e em acordo com a Portaria Conjunta nº 20/2020, as Categorias Profissionais e Patronais se comprometem a empregar todos os esforços na articulação e na sensibilização junto ao Governo de Pernambuco, no sentido de promover um ambiente de trabalho seguro, bem como nos municípios onde residem e/ou exercem o trabalho diário, conforme segue:

1. Os empregadores e as entidades sindicais profissionais se comprometem a contribuir para organizar os trabalhadores, combinar agendas com prioridade e disponibilizar a estrutura necessária para reunir os trabalhadores na hipótese de testagem em massa destes para a Covid-19 por parte do Governo do Estado.

2. As empresas de cana-de-açúcar da Zona da Mata-PE se comprometem a enviar todos os esforços no sentido de cumprir os protocolos constantes na Portaria Conjunta nº 20 de 18/06/20 do Ministério da Economia e Ministério da Saúde com respeito e aplicação das medidas de segurança e saúde para o/a trabalhador/a rural nos locais de trabalho e nos veículos de deslocamentos, conforme segue:

2.1. Orientações e protocolos:

2.1.1 Assegurar que o número de ônibus que transportam os/as trabalhadores/as rurais para as frentes de serviço, sejam compatíveis e em quantidade necessária para evitar a aglomeração e a superlotação de pessoas, bem como garantir o distanciamento durante o transporte, além de providenciar a higienização desses veículos, na ida e na volta dos/as trabalhadores/as rurais, nos pontos de embarque e desembarque;

2.1.2 Realizar a higienização diária das áreas comuns, a exemplo de vestiários, banheiros, áreas de descanso e no transporte dos/as trabalhadores/as, disponibilizando e orientando sempre os/as trabalhadores/as para o uso de máscaras, lavagem correta das mãos com água e sabão e uso de álcool 70%;

2.1.3 Desenvolver uma campanha de informação e orientação aos seus trabalhadores/as sobre os cuidados para prevenir o próprio contágio e para conter a transmissão da Covid-19, sinalizando as áreas comuns, os ambientes de trabalho e os transportes com orientações de prevenção e cuidados conforme Portaria Conjunta no 20/2020;

2.1.4 Orientar os trabalhadores a se vacinarem para prevenir síndromes gripais e respiratórias, que possam ser confundidas com a Covid-19;

2.1.5 As empresas devem estabelecer rotinas de comunicação com os trabalhadores e o seu sindicato, referente ao surgimento de sinais e sintomas compatíveis com a Covid-19 e imediatamente orientar o/a trabalhador/a com sintomas e suspeitas de contaminação pela Covid-19 a buscar atendimento médico e o seu possível isolamento residencial, por quatorze dias, com afastamento provisório e remunerado das atividades laborais nesse período.

2.2 Distanciamento social e recomendações gerais:

2.2.1 A empresa deve adotar medidas para garantir o permanente e o necessário distanciamento, em especial durante o deslocamento e no momento de maior esforço físico no trabalho. Deve-se reduzir o contato físico entre os trabalhadores/as, orientando-as, de forma permanente, para garantir e proteger a saúde de todos e todas;

2.2.2 Sempre que possível, planejar o trabalho de forma a manter os/as trabalhadores/as rurais trabalhando perto das suas residências e/ou cidades, evitando assim viagens longas, de ida e de vinda, aos locais de trabalho.

RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA

Procurador

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ÁLCOOL NO ESTADO PE

GERSON CARNEIRO LEÃO

Presidente

SINDICATO DOS CULTIVADORES DE CANA DE AÇÚCAR NO ESTADO DE PE

GILVAN JOSÉ ANTUNIS

Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS ASSALARIADOS
RURAIS DE PERNAMBUCO-FETAEPÉ

**Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras
Assalariados Rurais de Pernambuco**

**Rua Gervásio Pires, 876, Sala 02, Boa Vista, Recife – PE
CEP: 50.050-070**



A FETAEPPE é filiada à



e parceira da

