

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
Setor produtivo da citricultura

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SÃO MANUEL** (Entidade representante de categoria profissional de empregados rurais, com base territorial no município de São Manuel, SP, MTE 46000.014923/01-39), com sede na rua Mariano Catalan nº 262, Parque Recreio, São Manuel, Estado de São Paulo, CNPJ 54.708.326/0001-05, neste ato representado por seu Presidente Sr. Manoel Marciano Pereira, brasileiro, solteiro, trabalhador rural, RG 12.601.642, CPF 015.305.298-83, domiciliado na rua Juvenal Floriano de Toledo nº 90, CDHU, São Manuel, SP, e, o **SINDICATO RURAL DE SÃO MANUEL** (Entidade representante de categoria econômica de empregadores rurais, com base territorial nos municípios de São Manuel e Pratânia MTE 46.000.00.6666/98), com sede na rua XV de Novembro nº 399, Centro, São Manuel, Estado de São Paulo, CNPJ 60.333.820/0001-27, neste ato representado por seu Presidente Sr. Raphael Mellilo, brasileiro, casado, agricultor, RG 2.097.654-SP, CPF 069.023.088-53, domiciliado na rua dos Andradas nº 246, Centro, São Manuel, Estado de São Paulo, ambos devidamente autorizados pelos respectivos Estatutos e Assembléias Gerais específicas, após **Negociação Coletiva** e nos termos da legislação pertinente, celebram **Convenção Coletiva de Trabalho** (art. 611 da CLT) para o **setor produtivo da citricultura da categoria econômica e profissional rural (cláusula 29)**, com o seguinte conteúdo:

PISO SALARIAL:

**Cláusula 1ª** O piso salarial a partir de 1º de maio de 2007 corresponderá a:

- a) R\$ 441,00 por mês;
- b) R\$ 14,70 por dia;
- c) R\$ 2,00 por hora.

§ 1º O piso salarial dos trabalhadores que exercem, de fato e ou de direito, as funções de Tratorista, Motorista, Operador de Máquinas, Mecânico, Eletricista, Preparador de veneno, Pragueiro e outras que requerem especialização, será equivalente ao piso estipulado nesta cláusula acrescido de 36% (trinta e seis por cento), observando-se o seguinte:

I - para os efeitos desse parágrafo, define-se como "**pragueiro**" o trabalhador que tem por função fiscalizar a presença de pragas nas laranjeiras.

§ 2º A título de adicional por tempo de serviço, observa-se o seguinte:

I - O piso salarial será majorado em 5% (cinco por cento) para os trabalhadores que estiverem a cinco ou mais anos laborando para o mesmo empregador;

II - O piso salarial será majorado em 10% (dez por cento) para os trabalhadores que estiverem a dez ou mais anos laborando para o mesmo empregador;

III - O disposto nos incisos I e II deste parágrafo será aplicado a todos os trabalhadores do setor independentemente da função exercida.

#### REAJUSTE SALARIAL:

**Cláusula 2ª** Os salários vigentes, no setor produtivo da citricultura, em 30 de abril de 2007 serão reajustados em 5% (cinco por cento) a partir de 1º de maio de 2007.

**Parágrafo único.** Não são compensáveis os reajustes decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem, concedidos no período de 01-05-2006 a 30-04-2007.

#### ADICIONAL NOTURNO:

**Cláusula 3ª** O adicional noturno será de 26% (vinte e seis por cento).

#### HORA EXTRA:

**Cláusula 4ª** As duas primeiras horas extras, após a jornada normal diária em dias úteis, serão majoradas em 75% (setenta e cinco por cento), as demais serão majoradas em 100% (cem por cento).

#### HORA "IN ITINERE":

**Cláusula 5ª** A cada dia laborado, cada trabalhador fará jus a 1h e 30 minutos a título de hora "in itinere", independentemente do percurso, que será paga pelos empregadores ou tomadores de mão de obra, solidariamente, salvo nas seguintes hipóteses:

I - Quando o trabalhador residir na propriedade onde efetivamente se desenvolva a atividade laboral respectiva;

II - Quando a contratação for realizada diretamente pelo empregador, assim considerado o proprietário da terra ou arrendatário dos frutos e das árvores objetos das atividades laborativas, que fornecer transporte gratuitamente aos trabalhadores e que tiver mais de 25 (vinte e cinco) trabalhadores devidamente registrados.

§ 1º Na hipótese do inciso II desta cláusula, a hora "in itinere" será devida com base no tempo real do percurso.

§ 2º O valor de referência da hora "in itinere" será o correspondente à média da produção mensal.

§ 3º A hora "in itinere" será majorada em 50% (cinquenta por cento).

#### DIAS NÃO LABORADOS:

**Cláusula 6ª** Nos dias em que os trabalhadores não exercerem suas atividades normais por motivos de impedimentos, de qualquer natureza, alheios às suas vontades, farão jus às suas diárias com base na média da produção mensal.

**Parágrafo único.** O disposto nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores que comprovadamente estiverem a postos nos pontos de embarque fixados pelos empregadores, ou nos locais de prestação de serviços.

#### CESTA BÁSICA:

**Cláusula 7ª** Os empregadores ou tomadores de mão de obra fornecerão, mensalmente e sem ônus para os trabalhadores, uma cesta básica composta dos seguintes itens:

- a) 20 Kg arroz agulhinha tipo 1;
- b) 04 Kg feijão Cariquinha;
- c) 05 Kg açúcar Cristal;
- d) 01 Pacote café torrado e moído 500 g;
- e) 01 Lata extrato de tomate 340 g;
- f) 01 Lata extrato de tomate 140 g;
- g) 02 Kg farinha de trigo;
- h) 01 Pacote bala Sortida 200 g;
- i) 03 Pacotes macarrão com ovos 500 g;
- j) 03 Latas óleo de soja refinado 900 ml;
- k) 01 Kg sal refinado.

§ 1º Este benefício não terá efeito salarial para qualquer fim de direito.

§ 2º Não farão jus à cesta básica os trabalhadores que faltarem três ou mais vezes, injustificadamente durante o mês de competência.

§ 3º Mediante previsão em acordo coletivo de trabalho específico, poderá o empregador fornecer aos trabalhadores um vale alimentação de valor correspondente à cesta básica objeto dessa cláusula em substituição à mesma.

#### MARMITA TÉRMICA:

**Cláusula 8ª** Os empregadores ou tomadores de mão de obra fornecerão, gratuitamente, marmita térmica aos trabalhadores, observando-se o seguinte:

I - Será fornecida na ocasião da admissão;

II - A reposição da marmita térmica deverá ser efetuada pelos empregadores a cada um ano de uso;

III - É obrigação do trabalhador devolver a marmita térmica no ato da reposição ou da rescisão do contrato de trabalho;

IV - É facultado aos empregadores descontar os respectivos valores da marmita térmica caso os trabalhadores não observem o inciso III desta cláusula;

V - A guarda, o uso adequado, a conservação e higienização regular da marmita térmica, é responsabilidade do trabalhador.

#### QUITAÇÃO DAS VERBAS:

**Cláusula 9ª** Os vencimentos mensais, as verbas rescisórias e os direitos oriundos de reclamações trabalhistas serão quitados em espécie, ou cheque administrativo, ou cheque emitido pelo empregador, nominal ao trabalhador e não cruzado, em ambos os casos, contra agência bancária instalada nos municípios de residência do trabalhador.

§ 1º Outra forma de quitação das verbas constantes desta cláusula só terá eficácia liberatória se constar em Acordo Coletivo de Trabalho referente ao setor produtivo da citricultura.

§ 2º A não observação do disposto nesta cláusula é fato gerador de uma multa equivalente a um do piso salarial por trabalhador, multiplicado pelo número de meses

correspondente, a ser paga pelo empregador ou tomador de mão de obra, e revertida totalmente em benefício do respectivo trabalhador.

§ 3º Os comprovantes de pagamento mensal, "holerite", serão elaborados em duas vias contendo no mínimo os seguintes itens:

- a) identificação completa do empregador e do empregado;
- b) discriminação das verbas e suas referências;
- c) discriminação dos descontos e suas referências;
- d) período de competência e a data da quitação;
- e) assinatura do empregador, seu procurador ou preposto;
- f) assinatura do empregado.

#### CONVÊNIOS:

**Cláusula 10.** Qualquer convênio que possibilite desconto em folha de pagamento só poderá ser contratado pelos empregadores mediante Acordo Coletivo de Trabalho, observando-se o seguinte:

I - Cabe ao Sindicato profissional convocar Assembléia Geral para deliberar sobre convênios;

II - Os trabalhadores diretamente interessados deverão participar da Assembléia Geral que deliberar sobre a conveniência de celebrar convênios;

III - As propostas dos fornecedores de bens ou prestadores de serviços interessados deverão ser objeto de deliberação da Assembléia Geral;

IV - A validade do Contrato do convênio dependerá da homologação do Sindicato profissional em conformidade com a deliberação da Assembléia Geral;

V - O desconto em folha de pagamento a título de convênio só poderá ser efetuado mediante a expressa autorização do trabalhador;

VI - A responsabilidade direta da fiscalização sobre os valores cobrados a título de convênios é do empregador.

#### AUXÍLIO FUNERAL:

**Cláusula 11.** Em caso de falecimento do empregado o empregador ou tomador de mão de obra estará obrigado ao pagamento de auxílio funeral da seguinte forma:

I - Se ocorreu morte natural, o auxílio corresponderá a 5 (cinco) pisos salariais;

II - Se ocorreu morte por acidente do trabalho, sem prejuízo das cominações legais, o auxílio corresponderá a 10 (dez) pisos salariais.

**Parágrafo único.** Os dependentes, legalmente reconhecidos como tais pela Previdência Social, são os habilitados para receber o auxílio funeral de que trata esta cláusula.

#### TRABALHO POR PRODUÇÃO NA COLHEITA DE LARANJAS:

**Cláusula 12.** Fica instituída a "**caixa padrão**" como unidade de medida para a medição da quantidade de laranjas colhidas pelos colhedores de laranjas, para os fins de remuneração por produção, observando-se o seguinte:

I - A "**caixa padrão**" terá as seguintes medidas internas:

- a) 52 cm (cinquenta e dois centímetros) de comprimento;
- b) 32 cm (trinta e dois centímetros) de largura;
- c) 30 cm (trinta centímetros) de altura.

II - **Será pago** aos colhedores de laranjas **R\$ 0,40 (quarenta centavos de real)** para cada "**caixa padrão**" de laranjas colhidas;

III - **Será pago** para os carregadores de caixa de laranja **R\$ 0,03 (três centavos de real)** para cada "**caixa padrão**" de laranja carregada;

IV - Os empregadores deverão colocar à disposição de cada trabalhador no início de cada jornada de trabalho, 30 (trinta) "caixas padrão" vazias assegurando a distribuição de caixas em número suficiente para o bom andamento dos trabalhos de colheita;

V - A recusa em laborar nos pomares com mato alto, em pés com abelhas ou formigas ou em colher laranjas podres ou estragadas é legítima, devendo o empregador pagar as horas não laboradas por esses motivos.

VI - Os valores pagos por "caixa padrão" poderão ser menores que os previstos nos incisos II e III dessa cláusula, quando o fruto for colhido em pomar de 1º (primeiro) ano em conformidade com previsão em Acordo Coletivo de Trabalho específico.

§ 1º A adoção de outro meio de medição da produção diverso da "**caixa padrão**" só terá validade se constar de Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 2º O empregador deverá fornecer a cada trabalhador o comprovante da produção diária, observando-se o seguinte:

I - No documento deverá, obrigatoriamente, constar:

a) a discriminação do local onde foi prestada a atividade (nome da propriedade, município);

b) a quantidade de "caixas padrão" de laranjas colhidas ou carregadas, conforme se trate de colhedor ou carregador;

c) o valor total da produção diária expresso em moeda corrente;

d) o nome do trabalhador;

e) o nome do empregador;

f) a data da respectiva jornada de trabalho.

II - O comprovante da produção diária e individual será entregue no final da respectiva jornada de trabalho.

§ 3º A colheita de laranjas só terá início após o período de carência constante na instrução do produto químico utilizado para tratamento de pomar.

§ 4º Não se pode reter os trabalhadores no pomar, após o fim da jornada, por motivos de atraso no carregamento de caminhões de laranja, sob pena de pagamento das horas suplementares, a título de horas extras, majoradas em 200%.

§ 5º Os empregadores fornecerão aos trabalhadores rurais, diariamente e de forma gratuita, em quantidade suficiente para o bom desempenho de suas atividades, escadas, sacolas e alicates, que deverão ser devolvidos diariamente após a jornada de trabalho, mantendo-se em estoque peças de reposição para atendimento imediato dos trabalhadores.

#### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:

**Cláusula 13.** O contrato individual de trabalho será por TEMPO INDETERMINADO, salvo nas seguintes hipóteses:

I - Contrato de experiência por um prazo máximo de 60 (sessenta) dias, observando-se o seguinte:

a) quando não anotado na CTPS, o contrato de experiência será tido como por tempo indeterminado para todos os fins de direito.

II - Contrato de safra cuja validade depende de constar em Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O Contrato Individual de Trabalho celebrado por Tempo Determinado, observado o inciso II desta cláusula, terá sua validade condicionada, também, ao protocolo de uma via pelo Sindicato profissional signatário dessa Convenção Coletiva de Trabalho em um prazo máximo de cinco dias, a contar da data da celebração e da entrega comprovada de uma via ao trabalhador interessado, sob pena de ser considerado por Tempo Indeterminado para todos os fins de direito.

§ 2º Não haverá terceirização da mão de obra ou migração de trabalhadores provenientes de outras regiões, sob pena de uma multa equivalente a um piso salarial, multiplicado pelo número de trabalhador e multiplicado pelo número de meses que perdurou a prática do ato, a ser paga pelo empregador ou tomador de mão de obra e revertida totalmente em benefício dos trabalhadores de forma proporcional.

§ 3º Sem prejuízo das cominações legais, o trabalho sem registro na CTPS nos prazos e formas legais é fato gerador de uma multa equivalente a 1 (um) piso salarial vigente por mês de trabalho prestado sem registro a ser paga pelo empregador ou tomador de mão de obra, solidariamente, a cada trabalhador que preste serviços nestas condições.

§ 4º Deverá o empregador, obrigatoriamente:

- a) efetuar o cadastro de todos os trabalhadores rurais no PIS;
- b) entregar a respectiva guia da RAIS na Caixa Econômica Federal, no prazo da legal.

§ 5º A falta de cadastro no P.I.S. e da entrega da R.A.I.S. no prazo estipulado por lei é fato gerador de uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial vigente a ser paga pelo empregador a cada um dos trabalhadores prejudicados.

§ 6º O empregador deverá fornecer ao empregado o comprovante de recebimento dos seguinte documentos:

- a) CTPS;
- b) demais documentos exigidos para o fim de contratação e outros concernentes à relação do trabalho.

§ 7º Os empregadores deverão preencher o atestado de afastamento e salários (A.A.S.), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) máximo de 5 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio doença;
- b) máximo de 10 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção da aposentadoria.

§ 8º Os empregadores deverão protocolar mensalmente nas respectivas Entidades profissionais:

- a) a relação nominal dos trabalhadores que:
  - 1 - forem contratos no respectivo período;
  - 2 - estiverem em atividade;
  - 3 - estiverem afastados;
  - 4 - forem demitidos;
  - 5 - constarem do arquivo SEFIP.
- b) cópia da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social).

§ 9º Para as anotações dos cargos e dos vencimentos na CTPS, observa-se o seguinte:

I - A anotação relativa ao cargo deverá conter os seguintes itens:

- a) A categoria a que pertença o trabalhador;
- b) O setor produtivo da categoria;
- c) A função exercida pelo trabalhador.

II - A anotação relativa ao vencimento deverá especificar o valor em moeda corrente ou em referência ao piso salarial da categoria.

#### JORNADA DE TRABALHO:

**Cláusula 14.** A jornada de trabalho normal para os trabalhadores rurais será de 44 horas semanais ou 8 horas diárias, observando-se o seguinte:

I - É permitida a compensação de horas nos termos do art. 7º, XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo os empregadores estabelecer programa de compensação de dias úteis, que estiverem intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e ou carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período mais prolongado de descanso, mediante comunicação por escrito ao Sindicato profissional signatário com antecedência mínima de três dias, mediante protocolo;

II - É facultado a redução da jornada de trabalho semanal, desde que não haja perdas e ou redução de ganhos nos vencimentos em relação à jornada normal;

III - Em relação a cada trabalhador, serão anotados por representantes dos empregadores:

- a) os horários de início e término da jornada de trabalho;
- b) os intervalos para o almoço;
- c) os intervalos para o lanche, quando houver.

IV - Os trabalhadores deverão eleger dentre eles um representante e dois suplentes por turma para fiscalizar os apontamentos;

V - A eleição só será válida se supervisionada pelo Sindicato profissional respectivo, observando-se o seguinte:

- a) cabe ao Sindicato profissional lavrar a respectiva Ata;
- b) uma via deverá ser arquivada no Sindicato e a outra fornecida ao empregador.

§ 1º Esse procedimento de controle não substitui o sistema legal.

§ 2º Outras formas de controle da jornada diária de trabalho só poderão ser adotadas mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 3º Aos trabalhadores que residirem nas propriedades dos empregadores serão concedidos meio dia, em dias úteis, uma vez por mês, para realizarem suas compras, garantindo-se aos empregadores o direito à compensação.

#### FÉRIAS:

**Cláusula 15.** Para a concessão das férias individuais ou coletivas os empregadores observarão o seguinte:

I - deverá sempre iniciar no 1º (primeiro) dia útil da semana;

II - Na hipótese de casamento do empregado, as férias deverá iniciar no penúltimo dia anterior à data do casamento.

**Parágrafo único.** Na hipótese do inciso II dessa cláusula o empregado deverá obrigatoriamente dar ciência do fato ao empregador com antecedência mínima de 30 dias da data do casamento.

#### ESTABILIDADE EM FUNÇÃO DO PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA:

**Cláusula 16.** Além das hipóteses legais, gozam de estabilidade os trabalhadores que atenderem aos seguinte requisitos:

a) faltar um ano para adquirir o direito a aposentadoria por tempo de serviço nos termos da legislação pertinente;

b) Contrato de trabalho vigente há no mínimo um ano.

§ 1º Os requisitos poderão ser comprovados no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho no Sindicato profissional ou até trinta dias após.

§ 2º Não gozam dessa estabilidade os que cometerem falta grave nos termos da lei.

#### TRABALHADORA GESTANTE:

**Cláusula 17.** O pedido de demissão da trabalhadora rural gestante deverá ser assistido e homologado pelo Sindicato profissional, sem a qual gerará presunção de dispensa imotivada.

§ 1º Na hipótese de dispensa da gestante sem que o empregador e a trabalhadora tenha conhecimento desse fato manter-se-á o direito à reintegração, observando-se o seguinte:

I - O fato deverá ser comprovadamente notificado ao empregador em um prazo máximo de trinta dias após o afastamento, sob pena de perda do direito;

II - Na hipótese de recusa expressa do empregador em proceder a reintegração, caberá indenização que será paga com 50% (cinquenta por cento) de majoração em relação ao valor apurado.

§ 2º Quando o estado de gravidez da trabalhadora estiver sendo prejudicado pelas condições de trabalho o empregador deverá antecipar o afastamento, observando-se os seguinte requisitos:

a) impossibilidade da mesma exercer outra função compatível em razão de seu estado de gravidez;

b) fato atestado pelo médico a serviço do empregador, quando houver, e ou pelo médico que assiste à trabalhadora.

#### AVISO PRÉVIO:

**Cláusula 18.** Aos trabalhadores que tiverem 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e a pelo menos um ano trabalhando para o mesmo empregador, o aviso prévio do empregador para o empregado será de 45 (quarenta e cinco) dias, observando-se o seguinte:

I - Em caso de cumprimento do aviso, o trabalhador cumprirá 30 (trinta) dias e receberá 15 (quinze) dias de indenização;

II - Em caso de aviso prévio indenizado receberá 45 dias.

#### DISPENSA POR JUSTA CAUSA:

**Cláusula 19.** Além de observar as disposições legais, o empregador deverá comunicar o Sindicato profissional por escrito no mesmo dia da ocorrência do fato em que se funda a dispensa por justa causa, sob pena de pagar uma multa equivalente a dois pisos

salarial a ser revertida integralmente em benefício do empregado dispensado, independentemente do resultado da decisão judicial prolatada em reclamação trabalhista.

#### RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO:

**Cláusula 20.** Como consequência do disposto no art. 8º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil, as partes reconhecem como competência exclusiva do Sindicato profissional a assistência ao trabalhador na oportunidade da quitação das verbas rescisórias, independentemente do tempo de trabalho, de ser por tempo indeterminado ou determinado, se por dispensa com ou sem justa causa ou por pedido de demissão, observando-se o seguinte:

I - O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho será preenchido em 5 (cinco) vias, sendo uma para o arquivamento no Sindicato profissional;

II - No ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho perante o Sindicato profissional os empregadores ou prepostos ou procuradores deverão apresentar, entre outros exigidos pela legislação, os seguintes documentos:

- a) carta de preposição ou procuração para os representantes;
- b) CTPS do trabalhador;
- c) aviso prévio;
- d) livro ou ficha de registro do funcionário;
- e) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- f) guia de seguro desemprego devidamente preenchido, quando for o caso;
- g) em caso de descontos, comprovantes devidamente assinados pelo trabalhador;
- h) "holerite" de pagamento dos últimos 12 (doze) meses anteriores à rescisão do contrato de trabalho, devidamente assinados pelo trabalhador;
- i) extrato atualizado do FGTS;
- j) para os trabalhadores que optaram pelo FGTS antes de outubro de 1988, os comprovantes dos depósitos do período;
- k) demais documentos exigidos por Lei.

§ 1º Para a quitação das verbas rescisórias observa-se o § 4º do art. 477 da CLT, ficando vedada à quitação por depósito bancário.

§ 2º A inobservância do disposto no § 1º dessa cláusula sujeitará o infrator à multa equivalente à maior remuneração a ser paga para o trabalhador prejudicado, sem prejuízo do disposto no § 8º do art. 477 da CLT.

#### TRANSPORTE DE TRABALHADORES RURAIS:

**Cláusula 21.** O transporte de trabalhadores rurais até o local de trabalho e, para seu retorno ou para deslocamentos realizados durante a jornada de trabalho em função da atividade laboral, é de responsabilidade do empregador e do tomador de mão de obra solidariamente, observando-se o seguinte:

I - Não haverá ônus para os trabalhadores;

II - Os veículos de transporte de trabalhadores rurais deverão ser, obrigatoriamente, de propriedade dos empregadores, salvo na hipótese de Empresa de transporte legalmente constituída e contratada pelos empregadores para o transporte de trabalhadores rurais;

III – O transporte de trabalhadores rurais deverão ser feito sempre através de ônibus que estejam vistoriados e liberados pela Autoridade de Trânsito competente, nos termos da legislação pertinente.

§ 1º A não observação desta cláusula é fato gerador de multa equivalente a um piso salarial da categoria multiplicado pelo número de trabalhadores transportados e multiplicado novamente pelo número de meses que perdurou o fato gerador.

§ 2º A multa de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula será aplicada ao empregador ou tomador de mão de obra e, por um ou por outro, será paga e revertida totalmente em benefício dos trabalhadores prejudicados na proporção dos meses em que trabalhou nestas condições.

#### SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

**Cláusula 22.** Fica garantido aos dirigentes dos Sindicatos profissionais ou seus mandatários legalmente constituídos o acesso aos locais de trabalhos ou outras dependências da empresa para fins de fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho (NR31 e outras), observando o seguinte:

I - Os empregadores manterão nos locais de trabalho:

- a) medicamentos e materiais de primeiros socorros;
- b) uma adequada para pronto atendimento.

II - Durante toda a jornada de trabalho os empregadores rurais providenciarão para os trabalhadores:

- a) no mínimo, barracas removíveis para fins sanitários;
- b) abrigos contra chuva e outras intempéries podendo ser utilizado o próprio veículo de transporte, desde que ofereça as condições adequadas, que deverá permanecer nos locais de trabalho durante toda a jornada;

III - É obrigação dos empregadores fornecer, gratuitamente, água potável em recipientes higiênicos que permanecerão no próprio veículo transportador;

IV - Os empregadores deverão contratar seguro de vida em grupo, sem ônus para os empregados, que assegure no mínimo um prêmio de valor correspondente a 24 (vinte e quatro) pisos da categoria.

#### EQUIPAMENTOS E MEIOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:

**Cláusula 23.** O fornecimento gratuito dos equipamentos e dos meios de proteção individual (EPI's) para os trabalhadores no exercício de suas atividades é obrigação dos empregadores, sendo no mínimo os seguintes:

- a) luvas;
- b) avental;
- c) polainas;
- d) calçados próprios para a colheita de laranja;
- e) óculos;
- f) perneiras.

§ 1º Em caso de defensivos agrícolas o empregador será obrigado a possuir o respectivo receituário agrônomo e fornecer os EPI's específicos e adequados.

§ 2º Fica vedada a aplicação de defensivos agrícolas por trabalhadores analfabetos, menores de idade, maiores de cinquenta e cinco anos e mulheres em estado de gravidez.

§ 3º Os empregadores proporcionarão aos trabalhadores encarregados de aplicarem defensivos agrícolas cursos de treinamento e esclarecimento dos riscos inerentes a atividade.

§ 4º Os trabalhadores encarregados de aplicação de defensivos agrícolas serão submetidos a exames médicos específicos antes de iniciarem suas atividades e, periodicamente de acordo com as orientações médicas objetivando a prevenção.

§ 5º O salário normativo será majorado em 20% (vinte por cento) para os que laboram aplicando defensivos agrícolas, observando-se a legislação específica.

§ 6º Os equipamentos de trabalho não serão transportados no mesmo veículo que os trabalhadores.

§ 7º Na impossibilidade do trabalhador exercer atividades por falta dos equipamentos de trabalho o empregador pagará sua diária com base na média da produção mensal.

#### PREVIDÊNCIA SOCIAL

**Cláusula 24.** Os empregadores pagarão aos trabalhadores a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário durante o período de até 45 dias de afastamento do serviço por motivo de doença desde que devidamente comprovado perante a Previdência Social nos termos da lei nº 8213/91.

§ 1º Se a Previdência não conceder o auxílio doença por motivo atribuível àquele Órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial concedido pela Previdência Social, ficam os empregadores obrigados ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 dias do afastamento do serviço cuja data coincidirá com os dos demais salários.

§ 2º A guia AAS e outros documentos solicitados pelo INSS para fins de concessão de auxílio doença, auxílio de natalidade ou aposentadoria, serão preenchidas pelos empregadores em um prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 3º Na hipótese de acidente do trabalho, o empregador pagará o salário integral do trabalhador durante o período de inatividade caso não seja providenciada a CAT (comunicação de acidente do trabalho) ao órgão competente, da forma prevista em lei.

§ 4º Os empregadores se obrigam a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador durante o período de inatividade por **acidente do trabalho** com estabilidade do trabalhador da forma da lei.

#### ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

**Cláusula 25.** Os atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais competentes, da forma da lei, que objetivem o afastamento de trabalhadores de suas atividades normais, serão recebidos e protocolados pelos empregadores, ficando a quitação dos direitos condicionada como segue:

I - Aos atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais a serviço do Sindicato profissional, fica garantida a quitação dos direitos desde que contenham as seguintes informações:

- a) nome completo e legível do trabalhador;
- b) C.I.D. ( Código Internacional de Doenças);

- c) data da emissão do atestado;
- d) período de afastamento;
- e) nome completo e legível do profissional que emitiu o atestado;
- f) assinatura do profissional que emitiu o atestado;

II - Aos atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais a serviço dos empregadores, fica garantida a quitação;

III - Aos atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais não vinculados ao Sindicato profissional ou aos empregadores, fica garantida a quitação dos direitos desde que contenham os seguintes itens:

- a) nome completo e legível do trabalhador;
- b) data da emissão do atestado;
- c) período de afastamento;
- d) C.I.D. (Código Internacional de Doenças);
- e) nome completo e legível do profissional que emitiu o atestado;
- f) assinatura do profissional que emitiu o atestado.

**Parágrafo único.** Os atestados serão entregues contra recibos assinados pelos empregadores.

#### RESIDÊNCIAS:

**Cláusula 26.** As casas cedidas pelos empregadores terão boas condições de habitação, sem ônus para os trabalhadores, observando-se o seguinte:

I - O objeto desta cláusula não integrará os vencimentos dos trabalhadores;

II - Os trabalhadores que residirem em casas cedidas pelos empregadores, deverão desocupar o imóvel dentro de no máximo 30 (trinta) dias a contar das seguintes datas:

a) da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho pelo Sindicato profissional;

b) do depósito em consignação da forma da lei, caso o trabalhador recuse-se, comprovadamente, a rescindir o contrato de trabalho diante do Sindicato profissional.

§ 1º Fica proibido o uso de barracões ou alojamentos coletivos para fins de habitação para os trabalhadores rurais.

§ 2º É competência do Sindicato profissional, através de perito, e ou do Órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego vistoriar as residências cedidas pelos empregadores aos trabalhadores rurais, cedendo-lhe o competente laudo.

§ 3º O empregador só poderá ceder aos trabalhadores as casas residenciais aprovadas pela vistoria de que trata o § 2º desta cláusula, mediante a comprovação através do laudo.

#### CLÁUSULA OBRIGACIONAL:

**Cláusula 27.** Os Sindicatos signatários comprometem-se a buscar, sempre através do diálogo, a composição de eventuais conflitos econômicos ou jurídicos por meio de Comissão de representantes de trabalhadores e empregadores, que terá as seguintes incumbências:

I - Fiscalizar o fiel cumprimento dos dispositivos dessa Convenção Coletiva de Trabalho;

II - Continuar a Negociação Coletiva de Trabalho para o fim de aditamento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**ACESSO DA DIRETORIA AO LOCAL DE TRABALHO:**

**Cláusula 28.** Aos dirigentes Sindicais ou seus procuradores fica garantido o direito de acessar os locais de trabalho dos seus representados para os seguintes fins:

I - A qualquer momento, em companhia de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - Inspeção de rotina, acompanhado com um representante do empregador.

**SETOR PRODUTIVO:**

**Cláusula 29.** Para os efeitos dessa Convenção Coletiva de Trabalho, define-se como Setor produtivo da citricultura a atividade Econômica Rural que tem como fim específico o plantio, o cultivo e a colheita de frutos cítricos para fins industriais ou não.

**Parágrafo único.** As partes convalidam essa Convenção Coletiva de Trabalho nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**MULTA:**

**Cláusula 30.** A inobservância de dispositivo dessa Convenção Coletiva de Trabalho, por parte do empregador, é fato gerador de multa, observando-se o seguinte:

I - A multa será calculada multiplicando-se o número (quantidade) de dispositivos não observados pelo valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial respectivo devendo o resultado ser multiplicado pelo número de meses que perdurou a inobservação dos dispositivos em relação a cada trabalhador prejudicado;

II - A multa de que trata o inciso I dessa cláusula deve ser calculada individualmente para cada trabalhador prejudicado e revertida integralmente a seu favor.

§ 1º Cada cláusula, cada parágrafo, cada inciso, cada alínea, cada itens que por si só constituir um direito do trabalhador ou uma obrigação do empregador, para os efeitos dessa cláusula, será considerado um dispositivo.

§ 2º Os dispositivos nos quais forem previstas multas específicas não serão contados para o cálculo da multa prevista nessa cláusula.

§ 4º A multa será devida ainda que extinta a relação de trabalho.

**REVISÃO:**

**Cláusula 31.** Essa Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser revista e alterada a qualquer momento pelas seguintes motivações:

I - superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho;

II - emenda com o fim de aprimoramento das relações do trabalho, resultante de Negociação Coletiva que os Sindicatos signatários, desde já, se comprometem a manter.

**VIGÊNCIA:**

**Cláusula 32.** As cláusulas avençadas nesta Convenção Coletivas de Trabalho têm aplicabilidade retroativa à 1º de maio de 2007, com vigência até 30 de abril de 2008.

§ 1º Os empregadores devem pagar as diferenças salariais e os benefícios não concedidos e relativos aos meses de maio, junho, julho de 2007, no máximo, até o quinto dia útil do mês de setembro de 2007.

§ 2º O não cumprimento do disposto no parágrafo primeiro desta cláusula é fato gerador de uma multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial a ser paga pelo empregador ou tomador de mão de obra, solidariamente, e revertida integralmente a favor de cada trabalhador prejudicado.

**JUÍZO COMPETENTE:**

**Cláusula 33.** Além de acatarem as disposições legais quanto ao Juízo competente para processar e julgar os dissídios individuais, as partes, em comum acordo, ampliam a competência para os Juízos do local de residência do trabalhador.

**Parágrafo único.** A ampliação da competência do Juízo é fundada no interesse público em não ver frustrada a reclamação trabalhista em razão da impossibilidade de trabalhadores de outras regiões em promover-na, posto que não dispõem de recursos para demandar com o reclamado fora do local de sua residência.

São Manuel, 07 de agosto de 2007.

Manoel Marciano Pereira - CPF 015.305.298-83  
Sindicato dos Trabalhadores Rurais de São Manuel

Raphael Mellilo - CPF 069.023.088-53  
Sindicato Rural de São Manuel