



Nome da Empresa: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

(DIEESE)

PROJETO:

PROJETO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA BRA/IICA/03/005 – PARTICIPAÇÃO SOCIAL

NÚMERO DO CONTRATO: **206009**

TEMA: **SISTEMA DE INFORMAÇÕES**

OBJETIVO DA CONSULTORIA: **DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA, ESTUDOS, DIVULGAÇÃO E SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO MEIO RURAL BRASILEIRO**

PRODUTO 5.2 ELABORAÇÃO DA VERSÃO FINAL DO ESTUDO SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS DA CATEGORIA CANAVIEIRA EM SÃO PAULO, PERNAMBUCO E GOIÁS

JULHO DE 2006

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	03
1. INTRODUÇÃO	05
2. A OCUPAÇÃO NAS ATIVIDADES AGRÍCOLAS	07
3. OS ASSALARIADOS RURAIS	08
3.1. O SETOR CANAVIEIRO	09
3.2. AS CAMPANHAS SALARIAIS DOS CORTADORES DE CANA-DE-AÇÚCAR	11
4. ANÁLISE DAS CONVENÇÕES	15
4.1. METODOLOGIA	15
4.2. JUSTIFICATIVA	16
5. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS SELECIONADAS	18
5.1. CLÁUSULAS SALARIAIS	18
5.1.1 REMUNERAÇÃO MÍNIMA	19
5.1.2 PAGAMENTO POR PRODUÇÃO	24
5.1.3 PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO	38
5.1.4 FORMAS E CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO	40
5.2. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	53
5.2.1 FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS	53
5.2.2 NORMAS PARA UTILIZAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS	56
5.2.3 SEGURANÇA NO TRANSPORTE	61
5.2.4 DOENÇAS/ACIDENTES	65
5.3. EQUIDADE E TRABALHO DAS MULHERES	79
5.3.1 EQUIDADE	79
5.3.2 SAÚDE DA MULHER	82
5.3.3 GESTAÇÃO /MATERNIDADE /PATERNIDADE	84
BIBLIOGRAFIA	88

APRESENTAÇÃO

O presente relatório é um dos produtos previstos no “*Projeto de Cooperação Técnica BRA/IICA/03/005 – Participação Social*”, realizado através do Contrato de Prestação de Serviços nº 206009, firmado entre o Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Este projeto tem o objetivo de produzir diversos trabalhos sobre o meio rural brasileiro, através da elaboração de estudos sobre negociações coletivas e mercado de trabalho; da confecção de material de divulgação com informações e estatísticas e do desenvolvimento de um sistema de acompanhamento das negociações coletivas. Para isso, devem ser apresentados os produtos descritos a seguir:

Produto 1: Plano de trabalho para a execução dos produtos previstos

Produto 2: Proposta de estruturação de material de divulgação sobre o meio rural brasileiro (anuário do meio rural brasileiro) em meio impresso e em meio digital (CD-ROM)

Produto 3: Publicação, impressa e produção de CD-ROM do material de divulgação sobre o meio rural brasileiro

Produto 3.1: Publicação do primeiro número do material de divulgação sobre o meio rural brasileiro, em versão impressa e em versão CD-ROM

Produto 3.2: Publicação do segundo número do material de divulgação sobre o meio rural brasileiro, em versão impressa e em versão CD-ROM

Produto 4: Elaboração de estudos sobre mercado de trabalho rural

Produto 4.1: Elaboração da versão preliminar do estudo sobre mercado de trabalho rural

Produto 4.2: Elaboração da versão final do estudo sobre mercado de trabalho rural

Produto 5: Elaboração de estudo sobre os acordos coletivos da categoria canavieira em São Paulo, Pernambuco e Goiás

Produto 5.1: Elaboração da versão preliminar do estudo sobre os acordos coletivos da categoria canavieira em São Paulo, Pernambuco e Goiás

Produto 5.2: Elaboração da versão final do estudo sobre os acordos coletivos da categoria canavieira em São Paulo, Pernambuco e Goiás

Produto 6: Desenvolvimento e implantação de sistema de acompanhamento de negociação coletiva para categorias profissionais selecionadas relacionadas ao meio rural

Produto 6.1: Proposta de desenvolvimento e implantação do sistema, com visualização de campos/telas

Produto 6.2: Relatório parcial da implantação do sistema

Produto 6.3: Relatório final da implantação do sistema

O relatório que ora se apresenta refere-se ao produto 5.2., intitulado “Elaboração da versão final do estudo sobre os acordos coletivos da categoria canavieira em São Paulo, Pernambuco e Goiás” e visa apresentar o levantamento das cláusulas constantes das convenções coletivas de trabalho firmadas nessas três unidades da federação nos anos de 1989, 1995 e 2005. Neste relatório foram definidas algumas das mais importantes cláusulas registradas nas convenções coletivas de trabalho, para análise em profundidade. Pretende-se, assim, contribuir para a discussão do direcionamento da ação sindical no processo de negociação coletiva.

1. INTRODUÇÃO

A agricultura brasileira passou por grandes mudanças estruturais nas últimas décadas. A reestruturação do setor, que teve início a partir dos anos 50 e atingiu o auge na década de 70, assentou-se nos princípios da revolução verde, que privilegiava, em seu pacote tecnológico, o uso de sementes selecionadas, a utilização de insumos químicos, a irrigação, a mecanização agrícola e a utilização de variedades genéticas das culturas mais adaptáveis ao ambiente das regiões brasileiras.

Todo esse processo foi realizado com forte intervenção estatal, através da adoção de políticas agrícolas e agrárias. Dentre os instrumentos utilizados pelo Estado, destacam-se os incentivos como isenção fiscal e subsídios governamentais para projetos produtivos, a assistência técnica e o crédito rural. Buscou-se aumentar a produtividade das principais culturas e os volumes de produção agropecuária para fazer frente às demandas internas e externas do país, uma vez que o setor agropecuário desempenhou um papel fundamental no equilíbrio da balança comercial.

A transformação das propriedades em empresas rurais, que as tornaram mais modernas e produtivas, provocou uma grande mudança na relação entre a agricultura e os outros setores da economia. As propriedades rurais passaram a compor os complexos agroindustriais, aumentando sua dependência em relação aos insumos industriais e produzindo, além de bens de consumo final, bens intermediários ou matérias-primas para outras indústrias de transformação.

Isso fez com que a agricultura cumprisse seu papel no processo de reestruturação econômica, que consistia na produção de alimentos baratos e em grandes quantidades; na aquisição de insumos, máquinas e equipamentos produzidos pela indústria; e na produção para o mercado externo, de forma a ajustar a balança comercial do país.

Essa nova dinâmica gerou uma nova ordem de relações econômicas e sociais no meio rural brasileiro, com forte impacto no trabalho. A integração com a indústria não apenas determinou mudanças nos cultivos das grandes propriedades e na utilização da mão-de-obra assalariada, mas atingiu também a agricultura familiar. A decisão sobre o que produzir e como produzir passou a ser determinada pela cadeia produtiva e não mais pelo agricultor e cresceu enormemente o uso de novas tecnologias.

É importante ressaltar que as mudanças decorrentes desse processo de modernização não produziram impacto uniforme sobre todas as regiões do país, nem sobre todos os estratos de produtores.

2. A OCUPAÇÃO NAS ATIVIDADES AGRÍCOLAS

Essa modernização no campo acabou influenciando fortemente no mercado de trabalho rural, em todas as regiões do país. Uma das mudanças significativas diz respeito à expansão do assalariamento no campo. Nos anos 60 e 70, o aumento de produção devia-se à incorporação de novas áreas. Isso ocorria principalmente em regiões de fronteira agrícola, onde se introduziam lavouras temporárias (soja, milho, cana-de-açúcar, etc.), que empregavam grandes contingentes de mão-de-obra - predominantemente temporária - e que provocavam um aumento na ocupação rural.

A partir de meados da década de 80, houve uma queda da ocupação rural, que pode ser atribuída à introdução de inovações tecnológicas e à reorganização da produção. O crescimento do PIB agrícola nos anos 80 esteve ancorado em poucas culturas - exatamente naquelas que mais incorporaram tecnologia e novas formas de gestão da mão-de-obra, em especial a partir do final da década, quando, também várias regiões substituíram culturas tradicionais por outras com maior rendimento econômico e voltado à exportação.

No início da década de 90, iniciaram-se mudanças na política macroeconômica que afetaram todos os setores da economia. Medidas de caráter liberal, como a diminuição do papel do Estado, a desregulamentação dos mercados, a abertura comercial e uma política cambial com taxas sobrevalorizadas produziu impactos diretos no setor. Com o crescimento das taxas de juros, a dificuldade para investir cresceu. A partir de meados da década, com a abertura comercial e a valorização da moeda nacional, houve aumento de importações, que prejudicaram a produção de várias culturas e afetaram negativamente o emprego desses setores. Ademais, a valorização da taxa de câmbio provocou a perda de competitividade dos produtos brasileiros, que passaram a enfrentar dificuldades para a exportação.

3. OS ASSALARIADOS RURAIS

A modernização ocorrida entre os anos 60 e 70 trouxe mudanças significativas no assalariamento rural. Apesar de ter gerado vários postos de trabalho, a ocupação agrícola caracterizava-se pela precariedade e pela má qualidade. As relações tradicionais, representadas pelo emprego permanente de trabalhadores para as atividades gerais da propriedade, muitos deles residentes, foram progressivamente sendo substituídas por novas formas de contratação. Os trabalhadores rurais passaram a participar apenas de algumas fases do processo produtivo, numa relação mais impessoal com os empregadores, sendo que o contrato de trabalho, em geral é temporário (limitado na maioria das vezes ao período de safra), sem maiores exigências de qualificação. Com a introdução de grandes áreas de monocultura, o trabalhador não encontra alternativa de ocupação fora de determinados períodos, sendo obrigado a migrar para outros municípios ou regiões do país em busca de outros empregos temporários. Conseqüentemente, cresceu também a utilização de barracões para alojamento temporário.

Nos anos 80, houve um grande avanço do processo de mecanização e quimificação da agricultura, o que reduziu drasticamente a necessidade de força de trabalho, tanto dos assalariados permanentes, que foram os mais afetados, quanto dos temporários. Algumas tarefas de trabalho manual foram extintas e introduziram-se novas tarefas e exigências por parte das empresas. Em muitos casos, houve significativa intensificação do ritmo de trabalho, determinado agora pelas máquinas. Reduziram-se as famílias residentes nas propriedades rurais e cresceu a procura por trabalhadores mais qualificados. O aumento da produção já não representava, necessariamente, o aumento no número de postos de trabalho.

Essas mudanças tecnológicas e gerenciais impuseram grandes transformações na relação capital-trabalho. A mobilização dos trabalhadores, através do exercício do direito de greve e da pressão por negociações coletivas, resultou em acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguraram melhora considerável nas condições de remuneração e trabalho dos assalariados organizados.

3.1. O setor canavieiro

A cana-de-açúcar está presente no Brasil desde o início da colonização e sempre envolveu relações de produção polêmicas. A partir de 1975, com a implantação do Próalcool, que envolvia um grande volume de subsídios ao setor, a produção de cana cresceu de forma “agressiva” em vários estados brasileiros, passando a ser a principal empregadora de mão-de-obra agrícola no Brasil.

Várias mudanças se processaram no cultivo da cana: o uso de novas variedades de cana, a mudança no espaçamento e no tamanho do talhão, o uso de herbicidas, o controle de pragas a utilização de máquinas e equipamentos, que resultaram em fortes impactos sobre a organização do trabalho e contribuíram bastante para a redução da ocupação. Entre outras conseqüências, as empresas dispensaram muitas mulheres e homens acima de 45 anos, na busca de maior produção individual; extinguíram diversas tarefas e passaram a utilizar o trabalho migrante no período de colheita.

Com o crescimento da produtividade agrícola e industrial, os empregadores tornaram-se mais exigentes: o ritmo de trabalho aumentou, o controle individual intensificou-se e a exigência de produção mínima diária passou a ser critério de seleção. A colheita mecanizada passou a ser usada principalmente nas regiões mais planas e foram implantados programas de qualidade total. Houve redução drástica dos postos de trabalho: redução das funções laborativas, aumentou a presença de “gatos” na arregimentação dos trabalhadores para o corte da cana e cresceu a terceirização da mão-de-obra com grande descumprimento da legislação trabalhista, dificultando a capacidade de mobilização e organização sindical.

A reestruturação produtiva nesse setor, que foi um dos mais afetados pelo processo de reestruturação econômica, tecnológica e gerencial, caracterizou-se por um processo de centralização de capitais, com aumento de falências, fusões, aquisições, novas unidades produtivas e transferência de capitais de uma região para outra. Alguns estados viram diminuir drasticamente o número de usinas/destilarias, enquanto outros recebiam novas unidades produtivas, muitas vezes pertencentes a grupos econômicos com tradição em outras unidades da federação e que lá estavam desativando outras unidades. Também nesse processo foi marcante a integração de capitais agrícola-industrial-comercial-financeiro.

No final dos anos 90, o governo federal, que tinha uma forte presença no setor, transferiu quase que integralmente a responsabilidade de planejamento e gestão para os empresários, que passaram a lidar num regime de livre mercado onde os preços da cana e de seus derivados são definidos em razão dos custos de produção e da oferta e da demanda.

O aproveitamento dos subprodutos passou a representar uma fonte adicional de renda. A vinhaça começou a ser utilizada na adubação e o bagaço a ser reaproveitado para a produção de energia elétrica, alimentação animal, combustível, produção de celulose, aglomerados para a indústria de construção civil, entre outros, tornando-se, assim, mais uma fonte de renda para os empresários do setor.

Toda essa reestruturação afetou diretamente a organização dos trabalhadores. Regiões onde o movimento sindical não tinha tradição em negociação tiveram que se adaptar a nova realidade. Em contrapartida, nas regiões onde o assalariamento era tradicional, a luta pela terra passou a ter grande importância, com vários sindicatos coordenando ocupações.

Mesmo diante do quadro impactante nos níveis de emprego, verifica-se o setor canavieiro anunciando a geração de novos empregos rurais para a safra 2006/2007. Verifica-se ainda, nesse contexto, uma expressiva centralização de capitais, por meio de fusões e/ou aquisições de novas empresas. Isso é resultante do fortalecimento de vários grupos ou empresas agroindustriais canavieiras no Brasil, que vêm expandindo essa atividade em estados como Mato Grosso, Minas Gerais, Goiás, Rio de Janeiro, entre outros. Soma-se a isso, a crescente mobilidade territorial do capital agroindustrial de antigas regiões produtoras para áreas mais propícias à mecanização.

Hoje, o Brasil, além de maior produtor de cana-de-açúcar do mundo, é o país que apresenta os menores custos de produção, cujos valores situam-se abaixo dos US\$ 200 o metro cúbico, o que o torna extremamente competitivo internacionalmente.

Estima-se que o setor canavieiro, em 2006, gerou 3,6 milhões de empregos diretos e indiretos, congregando mais de 72.000 agricultores e movimentando, anualmente, R\$ 40 bilhões em faturamento direto e indireto, o que representa cerca de 2,34% do PIB (Produto Interno Bruto).

Atualmente o parque sucro-alcooleiro nacional possui 304 indústrias em atividade, sendo 227 na região Centro-sul e 77 na região Norte-nordeste e ainda conta com 30 projetos em fase de implantação. Na safra 2004/2005, a moagem foi de 380 milhões de toneladas de cana, produzindo 24 milhões de toneladas de açúcar e 14 bilhões de toneladas de litros de álcool¹.

Isso parece ser reflexo da expansão do mercado interno do álcool, desencadeado pelo aumento do consumo de carros a álcool (modelos flexíveis), bem como do mercado externo, potencializada pela perspectiva de conquista de mercados nos Estados Unidos e na Ásia, especialmente na China e no Japão. Tendo em vista o fortalecimento do discurso que tanto tem engrandecido o agronegócio no Brasil, se faz necessário uma análise mais acurada acerca dessas questões, pois, ao apresentar o agronegócio como a chave para o desenvolvimento do país, para a resolução do problema da produção de alimentos e da falta de empregos mascara-se a realidade social e econômica, expressa diferencialmente, de modo particular no campo brasileiro².

3.2. As campanhas salariais dos cortadores de cana-de-açúcar

As negociações no meio rural possuem características próprias que tornam sua dinâmica bastante complexa: marcantes diferenças entre os períodos de safra e entressafra, formas variadas de remuneração do trabalho e elevada rotatividade da mão-de-obra, entre outras. As negociações ocorrem no período de safra, onde a colheita utiliza um grande número de empregados, cortadores de cana em sua maioria, e pode variar de região para região em função de diferenças climáticas (no nordeste a colheita ocorre normalmente entre outubro e março e no sul/sudeste entre maio e outubro). Uma das principais características do trabalho rural é sua sazonalidade, com grande número de contratações no período da colheita e expressiva diminuição do total de postos de trabalho na entressafra, etapa onde grande parte das operações já foi mecanizada e exige pouca mão-de-obra para plantio e tratos culturais. Também a remuneração é

¹ <http://www.jornalcana.com.br>.

² As Redefinições Técnico-Produtivas e Organizacionais do Capital Agroindustrial Canavieiro No Brasil* Ana Maria Soares de Oliveira e Antonio Thomaz Júnior- Fct/Unesp/Presidente Prudente, III Simpósio Nacional de Geografia Agrária – II Simpósio Internacional de Geografia Agrária Jornada Ariovaldo Umbelino de Oliveira – Presidente Prudente, 11 a 15 de novembro de 2005.

diferenciada: na safra é determinada pela produção (metro, tonelada de cana, feixe, cubo, etc.), enquanto na entressafra, no geral, é fixada pelo trabalho diário. Essas características têm grande importância na definição das datas-base e, especialmente, na formulação das reivindicações econômicas, pois é no começo da safra que o poder de barganha aumenta e é possível mobilizar mais facilmente os trabalhadores.

As campanhas salariais no meio rural foram retomadas em 1979 em Pernambuco, na lavoura de cana-de-açúcar, com greve em dois municípios: São Lourenço e Pau D'Alho. Foi o início da derrocada dos chamados “contratos frios”, quando os acordos coletivos eram firmados sem a participação dos trabalhadores. Ocorreu a unificação do salário do setor, aumento real e estabelecimento de condições mínimas de trabalho. No ano seguinte, a greve atingiu 240 mil trabalhadores e foi novamente vitoriosa. A partir daí, a mobilização atingiu os demais estados do Nordeste. Mesmo diante de uma série de problemas em relação ao cumprimento do acordo, em especial no que se referia ao cumprimento da tabela de tarefa, ao fornecimento de equipamentos de proteção e de ferramentas de trabalho e ao transporte em caminhões, essas mobilizações garantiram dignidade aos trabalhadores. Em São Paulo, apesar das várias tentativas de negociação empreendidas pelos trabalhadores, os patrões só aceitaram negociar após a deflagração de uma greve em Guariba, no ano de 1984. Esta greve eclodiu em função do reajuste da tarifa de água no município de Guariba, que foi o estopim da tensão gerada desde 1982 pela mudança do corte de cana de 5 para 7 ruas. Tanto que o movimento disseminou-se para outros municípios e estados do sudeste e sul do país, desencadeando uma grande mobilização também no setor da laranja. No ano de 1984, o acordo firmado restringiu-se a Guariba, mas em 1985 já houve uma negociação estadual. A partir de então, iniciou-se uma série de negociações coletivas no sul e sudeste, principalmente nos setores da cana e da laranja, que envolveram grandes mobilizações. Em Goiás as mobilizações também começaram em 1984, quando os trabalhadores fecharam Usinas e interditaram o acesso a algumas cidades. Eram, então, cerca de 7 usinas em funcionamento e os trabalhadores enfrentaram muita violência mas conseguiram fechar alguns acordos coletivos. No estado não havia experiência de negociações coletivas na área rural e cerca de três anos depois se fechava a primeira convenção do setor canavieiro de Goiás. Muitas greves foram espontâneas, dado o clima de tensão existente, o que revelou que a indignação dos trabalhadores rurais com suas

condições de trabalho era maior do que o medo do desemprego, que, no início dos anos 80, já crescia significativamente.

Tanto o movimento de 1979 em Pernambuco como o de Guariba e Goiás em 1984, já tinham um histórico de discussões e reivindicações que só foram atendidas com a mobilização dos trabalhadores. Até então, era comum, em vários estados, o encaminhamento jurídico-formal de dissídios coletivos estabelecendo pisos salariais de mensalistas válidos para todo o estado, que não respondiam as necessidades dos trabalhadores. Todo esse processo foi coordenado pelo movimento sindical de trabalhadores rurais com coordenação e ou apoio da CONTAG.

As negociações no setor canavieiro tiveram um papel importante. A cana está ainda hoje presente em vários estados e ainda é uma das principais culturas que emprega mão-de-obra no meio rural. Nos anos 80 eram mais de um milhão de trabalhadores no setor em todo o Brasil. Dadas as suas características: de grande empregadora, estar presente em vários estados, ter um programa específico altamente subsidiado, entre outras, foi possível desencadear ações estaduais e regionais que envolviam milhares de trabalhadores. Muitas outras negociações e greves tinham impactos muito localizados e específicos.

Diversas conquistas foram obtidas nesse período e apesar de todas as dificuldades enfrentadas, ocorreram ganhos importantes com melhoras significativas nas condições de trabalho.

A medição da produção individual sempre foi um ponto de conflito entre trabalhadores e empresas e continua a gerar uma série de conflitos no campo. A manipulação na apuração representou e representa perdas significativas na remuneração dos trabalhadores e sempre foi motivo de greve e paradesiros. Além disso, os salários tiveram queda em seu poder aquisitivo ao longo dos anos, resultando em perdas também na remuneração por produção. Ou seja, passou-se a cortar mais cana para receber o mesmo salário.

Apesar de o movimento ter perdido a força inicial, os acordos e convenções coletivas continuam sendo realizados e assegurando importantes conquistas a um expressivo contingente de trabalhadores. No processo de negociação coletiva são apresentadas e discutidas as mais diversas questões, desde as asseguradas pela legislação

e tradicionalmente descumpridas pelo patronato - como as referentes à jornada de trabalho, qualidade do transporte e fornecimento de equipamentos de proteção e de instrumentos de trabalho - até as que não são previstas em lei - como estabilidade no emprego e maior controle do processo de trabalho e do processo de produção - freqüentemente reivindicadas pelos trabalhadores, que passam a compor a pauta de discussão.

Uma questão que surge com força nos últimos três anos diz respeito ao excesso de trabalho dos cortadores de cana. Várias ações do Ministério Público vêm denunciando que nas últimas três safras 15 cortadores de cana no estado de São Paulo morreram em virtude do excesso de trabalho. O esforço por maior produtividade leva os trabalhadores a uma jornada dura, que começa entre 3 e 4 horas da madrugada (quando eles saem para pegar o transporte) e vai até às 15:50 horas. Muitos continuam a trabalhar além da jornada, buscando aumentar o salário e garantir o emprego já que as empresas estipulam metas e controlam a produção individual. Esse tema deverá mobilizar o movimento sindical e várias instituições públicas nos próximos anos, buscando soluções que não prejudiquem os trabalhadores e não comprometam sua remuneração e sua saúde.

4. ANÁLISE DAS CONVENÇÕES

4.1. Metodologia

Uma das principais atividades do DIEESE é a participação no processo de negociação coletiva de trabalho, tanto na assessoria direta às entidades representativas dos trabalhadores nas mesas de negociação, quanto na preparação de informações para subsidiar o movimento sindical. Além disso, a instituição tem vasta experiência na elaboração e execução de seminários e cursos que têm por finalidade a preparação de dirigentes sindicais para a negociação.

Uma das ferramentas desenvolvidas pelo DIEESE para a instrumentalização dos trabalhadores no processo de negociação é o SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, que reúne informações sobre contratos coletivos de trabalho.

O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e, até o ano de 2002, era composto por 94 contratos coletivos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços, além de 14 unidades da federação, distribuídas pelas regiões sul, sudeste, nordeste e centro-oeste.

A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 225 contratos coletivos ao ano, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de contratos coletivos de categorias profissionais da região norte do país e de trabalhadores do setor rural (onze no total).

O SACC-DIEESE foi concebido para possibilitar o desenvolvimento de módulos especializados para o armazenamento de informações referentes a determinadas categorias profissionais ou unidades da federação.

A implantação desses módulos especializados é de fundamental importância para a consolidação dos resultados das negociações coletivas praticadas em nível regional ou setorial, permitindo uma visão abrangente e aprofundada das condições de trabalho estipuladas para determinada categoria profissional ou para trabalhadores de alguma das unidades da federação. Isso contribui enormemente no direcionamento da ação sindical no processo de negociação coletiva.

O estudo que ora se apresenta pretende dar início a uma reflexão sobre o tratamento metodológico dos resultados das negociações coletivas de trabalho praticadas no setor rural. Trabalhou-se para criar uma tipologia para a classificação das cláusulas constantes dessas convenções coletivas de trabalho, de maneira a possibilitar a captação da especificidade das condições de trabalho e salário verificadas no campo.

Foram, então, adotados os procedimentos descritos a seguir para a elaboração do relatório. Em primeiro lugar, foi elaborado um quadro para o registro de todas as cláusulas verificadas nas convenções coletivas selecionadas, construído de forma a permitir a comparação de cada uma delas nos três anos a serem analisados. Nesse quadro, foram transcritas as cláusulas registradas nos documentos originais, com destaque para as modificações ocorridas em seu conteúdo durante o período.

De posse das informações sistematizadas, procedeu-se à seleção das que deveriam ser analisadas e ao reagrupamento dessas segundo os temas tratados, para que fosse possível a comparação das garantias asseguradas em cada tema.

4.2. Justificativa

Para verificarmos a situação das negociações coletivas no setor canavieiro, analisaremos as convenções coletivas em São Paulo, Pernambuco e Goiás e será apresentado o levantamento de algumas cláusulas das convenções coletivas de trabalho firmadas nessas três unidades da federação nos anos de 1989, 1995 e 2005.

A seleção dos estados de Pernambuco, Goiás e São Paulo para a análise deu-se em função de sua importância na produção de cana-de-açúcar no Brasil, bem como pela abrangência dos contratos coletivos de trabalho, que compreendem todos os canavieiros dessas unidades da federação³. Quanto à definição dos contratos a serem examinados, optou-se por averiguar os de 1989, 1995 e 2005. Pretende-se, assim, detectar as mudanças ocorridas na regulamentação das relações de trabalho desde a retomada das negociações coletivas da categoria – que ocorreu no final dos anos 70 no estado de

³ À exceção de São Paulo, cuja abrangência territorial do contrato foi reduzida durante o período devido a problemas políticos na organização dos trabalhadores. Entretanto, o contrato analisado é o que envolve o maior número de municípios durante o período analisado.

Pernambuco e a partir de meados da década de 80 em Goiás e São Paulo – até os dias atuais, passando pelo período de intensa reestruturação produtiva do setor, nos anos 90, que causou impactos significativos na organização do trabalho e na forma de produção.

Nesse segundo levantamento optou-se por apresentar de forma organizada e comentada algumas cláusulas contidas nesses contratos, permitindo sua visualização e acompanhamento das modificações ocorridas ao longo do tempo. No levantamento anterior, as cláusulas foram apresentadas por estado. Nessa etapa, as cláusulas serão apresentadas por assunto, nos três anos, nos três estados.

5. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS SELECIONADAS

Nesse trabalho foram selecionadas cláusulas que permitem analisar vários aspectos da relação de trabalho. Elas foram separadas em três grandes blocos: cláusulas salariais; saúde e segurança no trabalho; e equidade e trabalho das mulheres.

Primeiramente serão apresentadas as cláusulas referentes à remuneração, que sempre ocuparam uma posição de destaque nas negociações coletivas no Brasil. A saúde e segurança tem sido uma das questões mais importantes nas negociações e na atuação cotidiana do movimento sindical rural. O terceiro bloco, equidade e trabalho das mulheres, adquiriram uma importância grande nos últimos anos, pelo reconhecimento da inserção desigual no mercado de trabalho de mulheres e negros, criando instrumentos de promoção da igualdade de oportunidades.

5.1. Cláusulas Salariais

As cláusulas salariais têm ocupado uma posição de destaque nas negociações coletivas no Brasil. Sua importância para o movimento sindical, além, evidentemente, de seu caráter essencial nas relações de trabalho, é consequência, entre outros fatores, da má distribuição da renda nacional. Também a acentuada corrosão salarial provocada pelos altos patamares inflacionários que vigoraram por cerca de duas décadas e por políticas que durante esse período trataram os salários como uma das variáveis de ajuste da economia, rebaixando-os reiteradamente, contribuiu para que o movimento sindical brasileiro priorizasse a negociação dos salários. Assim, o carro chefe das campanhas salariais, desde o final dos anos 70, são as reivindicações relativas à recomposição do poder aquisitivo, antecipações de reajuste, aumentos reais e produtividade.

Se mesmo com toda a prioridade dada à defesa dos salários, a remuneração do trabalhador ainda continua muito baixa, é preciso destacar o papel importante do movimento sindical no sentido de evitar uma situação ainda mais dramática. As negociações salariais impediram uma concentração mais acentuada da renda e um maior rebaixamento do poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores no campo e na cidade.

No meio rural brasileiro a remuneração se dá de duas formas, pela diária ou pela produção. Na área canavieira o corte da cana é feito por produção onde ao final de cada dia é feita uma medição do trabalho realizado (medição esta que obedece a normas e

costumes locais e em muitos casos são fonte de conflitos relacionados à precisão do método utilizado) e o pagamento é feito de acordo com o trabalho realizado.

Na área canavieira, o corte da cana é a atividade que mais emprega o mecanismo de remuneração por produção, que resulta em salário variável. A diária é utilizada no período da entressafra e em situações especiais como, por exemplo, em dias onde não é possível cumprir uma produção superior à diária, devido, principalmente, ao não entendimento quanto ao valor do pagamento da cana e a questões que fogem do controle do trabalhador, como em caso de chuva, onde o trabalho pode ser prejudicado ou inviabilizado.

Na verdade o salário variável, com estabelecimento de metas – através do controle individual de produção - já é praticado na agricultura há muitos anos.

5.1.1 Remuneração Mínima - Pagamento mínimo por diária ou mês

O inciso V do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 prevê, entre outros “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social... piso salarial proporcional a extensão e à complexidade do trabalho”. O piso salarial, assegurado em todo o setor canavieiro, é uma das conquistas importantes estabelecidas nos instrumentos que regulamentam as relações de trabalho no campo. . Em primeiro lugar, por assegurar aos trabalhadores remuneração mínima superior ao salário mínimo oficial. Em segundo lugar, porque o estabelecimento de pisos inibe a rotatividade da mão-de-obra nas faixas salariais mais baixas, posto que seu estabelecimento dificulta a dispensa desses trabalhadores para redução de custos. Além disso, a elevação do patamar mínimo tende a refletir-se nas remunerações superiores, elevando-as ao longo do tempo.

Nesse sentido, deve-se reconhecer a importância da valorização do salário mínimo como fator de elevação da renda funcional do trabalho, com impactos diretos sobre as menores faixas de remuneração. Ainda assim, o salário mínimo, os pisos salariais e mesmo as outras remunerações do trabalho no meio rural, ainda se encontram em baixos patamares e distantes do que seria considerado ideal para uma família sobreviver com dignidade.

As cláusulas que compõem o item “remuneração mínima” dizem respeito ao Piso Salarial da categoria, à diária unificada e à remuneração do bituqueiro (trabalhador que segue atrás do caminhão pegando as “bitucas” – pedaços de cana - que caem durante o carregamento). Também há a garantia de remuneração mínima em uma cláusula constante da convenção coletiva de trabalho de Pernambuco, assegurada caso haja problema com o trabalho remunerado por produção, desde que cumprida a jornada de trabalho.

Em maio de 1989 – data-base dos canavieiros de São Paulo e Goiás -, o salário mínimo tinha um valor de NCz\$ 81,40 (oitenta e um cruzados novos e quarenta centavos) e, em outubro – data-base dos canavieiros de Pernambuco, de NCz\$ 381,73 (trezentos e oitenta e um reais e setenta e três centavos). A partir de maio de 1995, o valor do salário mínimo era de R\$ 100,00 (cem reais) e, a partir de maio de 2005, de R\$ 300,00 (trezentos reais).

CLÁUSULAS SELECIONADAS**DIÁRIA UNIFICADA – GOIÁS**

1989 Cláusula 06	1995 Cláusula 07	2005 Cláusula 07
Respeitando-se os acertos regionais já existentes que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços por dia perceberão, a partir de 1º de julho de 1989, uma diária mínima de NCz\$ 5,50. § Único - Os salários constantes desta cláusula serão reajustados mensalmente de conformidade com a legislação salarial vigente.	Respeitando-se as práticas e os acertos já existentes a nível de empresas, que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços por dia, terão valor salarial diário nunca inferior a R\$ 4,18. § Único - Os salários constantes desta cláusula serão reajustados de conformidade com a legislação salarial vigente, respeitando-se o reajuste concedido na data-base.	Respeitando-se as práticas e os acertos já existentes no âmbito das empresas, que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços por dia, terão valor salarial diário nunca inferior a R\$ 12,98. § Único - Os salários constantes desta cláusula serão reajustados de conformidade com a legislação salarial vigente, respeitando-se o reajuste concedido na data-base.

PISO SALARIAL – GOIÁS

1989	1995 Cláusula 08	2005 Cláusula 08
Não há cláusula correspondente neste ano.	O piso salarial da categoria dos trabalhadores na lavoura canavieira, a partir de 21/05/05, não será inferior a R\$ 125,40. § Único — O valor do piso salarial constante desta cláusula será reajustado em conformidade com a legislação salarial vigente, respeitando-se o reajuste concedido na data-base.	O piso salarial da categoria dos trabalhadores na lavoura canavieira, a partir de 21/05/05, não será inferior a R\$ 389,54 mensais. § Único — O valor do piso salarial constante desta cláusula será reajustado em conformidade com a legislação salarial vigente, respeitando-se o reajuste concedido na data-base.

PISO SALARIAL- SÃO PAULO

1989 Cláusula 01	1995 Cláusula 03	2005 Cláusula 02
O piso da categoria a partir de 01/05/89 é de NCz\$ 168,61 mês, NCz\$ 5,62 dia e NCz\$ 0,76 hora.	O piso salarial da categoria a partir de 01/05/95 passa a ser de R\$ 185,00 por mês, R\$ 6,1666 por dia e 0,8409 por hora. A quitação se relaciona inclusive com os índices e valores mencionados nos artigos 26, §§§ 3º, 4º e 5º, do art. 27e o 2º, do artigo 29, da Lei n.º 8.880, de 27/05/94 e artigos 1º, 3º e 4º, do Decreto 1239 de 14/09/94, e eventuais perdas salariais ocorridas no	O piso salarial da categoria a partir de 01/05/2005 é de R\$ 377,35 por mês, R\$ 12,5783 por dia e R\$ 1,7152 por hora.

período de 01/05/94 a 30/04/95.

REMUNERAÇÃO DO BITUQUEIRO - SÃO PAULO

1989 Cláusula 02	1995 Cláusula 06	2005 Cláusula 05
Durante o período de safra, aos trabalhadores, catadores de cana ("bituqueiros"), seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como remuneração mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da cláusula anterior com o adicional de 20%.	Durante o período de safra, aos trabalhadores catadores de cana (bituqueiros), seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da cláusula 3ª com o adicional de 20%.	Durante o período de safra, aos trabalhadores, catadores de cana (bituqueiros), seja qual for o critério da respectiva remuneração, será assegurado, como mínima, o valor da diária estipulada conforme os critérios da cláusula segunda com o adicional de 20%.

SALÁRIO UNIFICADO - PERNAMBUCO

OBSERVAÇÃO - As variações destas cláusulas são específicas da conjuntura e das políticas salariais vigentes no período.

1989 Cláusula 01	1995 Cláusula 01	2005 Cláusula 01
Reajuste equivalente ao IPC pleno acumulado referente ao período de outubro de 1988 a setembro de 1989, adotando-se em janeiro o IPC de 70,28% resultando no salário de NCz\$ 454,30 e mais 7% a título de produtividade, possibilitando um piso salarial de NCz\$ 486,10 , contra o voto, em parte, do Juiz Revisor que concedia o reajuste com índice do INPC de 35,48% para o mês de janeiro de 1989.	A partir de 08/10/1995, os empregados rurais, representados pelos órgãos sindicais convenientes, farão jus ao salário unificado de R\$ 135,00, por mês, o que corresponde a uma diária de R\$ 4,50. § 1º - Para fins de aplicação futura dos reajustes salariais legais, será considerado o salário de R\$ 135,00. § 2º - O valor pactuado para o piso contempla o reajuste previsto no artigo 9º da Medida Provisória nº 1.138 de 28/09/1995, bem como parcela suplementar decorrente da norma constante do artigo 10 da mesma Medida Provisória.	A partir de 08.10.2005, os empregados rurais, representados pelos órgãos sindicais convenientes, farão jus ao salário unificado de R\$ 315,00, por mês, o que corresponde a uma diária de R\$ 10,50. § 1º - As partes se comprometem a, quando houver alteração no salário mínimo, sentar para avaliar a questão salarial da categoria profissional, com a mediação da DRT. § 2º - Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento do salário unificado já reajustado no primeiro fechamento da primeira folha de pagamento após o registro desta CCT na DRT.

PISO DE GARANTIA- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 02	1995 Cláusula 02	2005 Cláusula 01
Assegurar à categoria profissional, durante o período de 08/10/1989 a 07/10/1990, salário unificado nunca inferior ao salário mínimo acrescido de 10% , contra o voto dos Juizes revisor, Clóvis Corrêa, Osani de Lavor e Frederico Leite, que a deferiram no percentual de 5%.	Em caráter excepcional, para vigorar durante o período de 08.10.95 a 07.10.96, a categoria econômica assegura aos trabalhadores rurais salário unificado não inferior ao salário mínimo acrescido de 20% . § Único – Caso o Supremo Tribunal Federal venha a declarar, no curso do prazo desta contratação, por decisão de mérito, a inconstitucionalidade de cláusula idêntica, advinda de Dissídios Coletivos anteriores da categoria profissional, objeto de Recurso da categoria econômica, ficarão os efeitos desta cláusula suspensos a partir da publicação do respectivo acórdão.	Não há cláusula correspondente neste ano. No entanto, o tema do piso já aparece tratado na cláusula primeira nesta data-base.

OPÇÃO PELA DIÁRIA- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 04	1995 Cláusula 05	2005 Cláusula 05
Assegurar para a categoria profissional o direito de optar pelo recebimento do seu salário, com base no cumprimento da jornada diária de trabalho de 08 horas e aos sábados, quatro horas.	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 horas, e, nos sábados, de 04 horas diárias, sendo que, aos sábados, por isso mesmo, só deverá ser atribuída metade da tarefa normal.	Havendo impasse quanto à aplicação de qualquer item da Tabela de Tarefas, fica assegurado a categoria profissional o direito de optar pelo recebimento de seu salário, com base no cumprimento da jornada de trabalho de 08 horas, e, nos sábados, de 04 horas diárias, sendo que, aos sábados, por isso mesmo, só deverá ser atribuída metade da tarefa normal.

5.1.2. Pagamento por produção

Historicamente, o controle gerencial do trabalho agrícola é realizado por produção. O trabalho por tarefa não ocorre somente na lavoura canavieira: praticamente todas as culturas o empregam em algumas de suas fases. Existem registros que demonstram que o trabalho escravo nos engenhos coloniais já era controlado por tarefa.

Na cana-de-açúcar, quase todo corte é feito com a cana queimada. O pagamento dos trabalhadores, na safra, é baseado na quantidade de cana cortada por dia de trabalho. O processo de trabalho em determinada área é definida pela empresa onde os trabalhadores ficarão responsáveis pelo corte de linhas de cana. Normalmente são 5 linhas por trabalhador - que são chamados de “eitos” – e que têm o mesmo espaçamento entre elas. A área a ser cortada é destinada a uma turma, mas o corte de cada eito é individual, assim como sua medição. O trabalhador corta o eito, que é medido normalmente por um compasso de 2 metros de largura com pontas de ferro (para não “pular” no chão e diminuir o rendimento do trabalho) numa mesma linha ou por uma vara de 2 metros, como em Pernambuco e em alguns estados do nordeste ⁴. Além de cortar a cana, o trabalhador também deve cortar as pontas da cana, cujo corte deve ser feito com cuidado pois é uma parte importante: é na base da cana que há maior concentração de sacarose. Porém, o corte, não pode comprometer o ponto de rebrota da cana. Normalmente, a cana é amontoada na linha do meio e posteriormente recolhida por um trator.

Ao final do dia, a área cortada pelo trabalhador é medida e, geralmente, lhe é entregue um recibo (pirulito), especificando seu nome e produção realizada. Infelizmente, é ainda muito comum a manipulação do controle do trabalho diário no corte da cana para redução dos ganhos dos trabalhadores.

Em decorrência da modernização do setor, a produção e a produtividade da cana cresceram significativamente nos últimos anos. Na década de 50, a produtividade média por hectare era de 50 toneladas. Atualmente, a produtividade média já alcança 80 toneladas por hectare, chegando, no centro-sul, a 85 ton/ha. Cresceu também a produtividade do trabalho no corte de cana, medida em toneladas de cana cortadas por dia de homem ocupado. Na década de 60, a produtividade média por homem era de 3 toneladas/dia. Na década de 80, a produtividade

⁴ Algumas usinas do Nordeste já adotam o compasso, mas, de forma geral, ainda se usa a vara. Nesse caso, os empresários alegam que é difícil mudar devido ao terreno, com mais declives, que dificulta a utilização do compasso. Porém, muitas áreas de produção de cana-de-açúcar no nordeste já se deslocaram para regiões mais planas em função da maior produtividade e da possibilidade da mecanização de várias etapas da produção. O que alguns estudos apontam é que a vara permite maiores “saltos” diminuindo a medição do corte da cana e conseqüentemente, a remuneração do dia.

média passou para 6 toneladas de cana por dia e atualmente é comum encontrar trabalhadores que cortam 12 toneladas por dia nas Usinas do centro-sul do país. Os trabalhadores com maior produtividade não são necessariamente os mais fortes. Nesse tipo de trabalho, é importante a resistência física, pois a atividade é repetitiva e desgastante, realizada a céu aberto, sob o sol, com fuligem e poeira. Em função dessas características, somadas às baixas remunerações, a premiações dos mais produtivos e dispensas do que produzem menos, entre outras razões, estão levando os trabalhadores a esforçar-se além de suas condições físicas. No estado de São Paulo, já há a comprovação de várias mortes de trabalhadores por excesso de trabalho. O corte por produção e seu exercício tornou-se um desafio ao movimento sindical. É inexplicável como um setor tão moderno e o mais competitivo no mundo mantenha um processo de trabalho que mata seus trabalhadores.

Como poderá ser observado nos quadros que seguem, a forma de pagamento e de medição da produção varia de estado para estado. Antes da apresentação das cláusulas, serão pontuadas algumas das diferenças observadas no material analisado.

GOIÁS:

A tabela de denominação (na cláusula 1) com os preços da cana define 6 tipos de classificação, abrangendo desde a mais pesada, de 110 a 129 ton/ha, até a mais leve, até 49 ton/ha, além de prever o corte da cana em pé e da cana caída (mais cara pois é mais difícil de cortar). O corte deve ocorrer em 5 linhas (ou ruas ou carreiras). Também estão previstos acréscimos em canas plantadas sobre terraços (por serem de mais difícil corte), terrenos com capim colonião ou outra erva daninha e em caso da produtividade da cana ultrapassar 129 ton/ha. Os preços na tabela são estabelecidos em tonelada.

A cláusula 2 trata da colheita de canas “bisadas” e cana crua, garantindo a negociação dos preços dessas canas com a representação do sindicato, quando solicitada pelos trabalhadores.

Na cláusula 4, é definido que o horário limite para a divulgação dos preços da cana naquele “pega” (a área definida naquele dia para aqueles trabalhadores) é até as 9:00 horas. A turma de trabalhadores pode trabalhar mais de uma área num dia, inclusive em local diferente, havendo mais de um “pega”. A medição deve ser feita com um compasso de 2 metros com ponta de ferro.

SÃO PAULO:

Em São Paulo, a cláusula 2 estabelece a classificação da cana para o corte com dois tipos de preços: cana de 18 meses (mais cara por ser mais pesada e mais difícil de ser cortada) e cana de outros cortes.

Na cláusula 15, está previsto o sistema de estabelecimento do preço do corte da cana. No início do trabalho é fornecido um preço provisório, considerado mínimo. Posteriormente, o caminhão recolhe parte da cana cortada, que é levada para a usina para ser pesada e aí se define o preço por tonelada, depois convertido para metro para que possa ser acompanhado pelos trabalhadores.

Na cláusula 18 é definido o corte da cana pelo sistema de 5 ruas.

PERNAMBUCO:

A Cláusula 2 estabelece a forma e o preço das várias tarefas. Inicialmente (Título I) se estabelecem as normas gerais, com pesos e medidas para as diferentes tarefas realizadas nas várias fases do cultivo da cana. A segunda parte (Título II) trata das regras para as tarefas de roçagem, sulcagem, cobertura e cavagem de sulco, trato fitossanitário, limpa de cana, entre outros. Na terceira parte (Título III), são definidas as formas de remuneração na colheita da cana. A tabela negociada estabelece preços em cubo (braça cúbica) e por braças (que mede 2,20 metros).

Toda manhã, no início da jornada de trabalho, é feita a medição de 2 braças de cana no eito que será cortado, que é encaminhada à Usina após o corte para pesagem e cálculo da média do preço. Caso não haja acordo ou se a cana for muito fraca (com baixa produtividade por hectare), o pagamento será pela diária. O preço estabelecido por braça ou cubo, quando transformado em tonelada, corresponde a um terço de uma diária, ou seja, 3 toneladas de cana cortada correspondem, em média, a uma diária. A medição é feita por vara e o corte é executado, normalmente, em 5 carreiras (linhas ou ruas), regras que não estão explicitadas na Convenção mas que são praticadas comumente na região.

Muitas das especificações estabelecidas na cláusula segunda restringem-se a Pernambuco e algumas não são mais praticadas. Como poderá ser observado, ainda estão previstas tarefas com o uso de boi e burro, que raramente são utilizados hoje em dia. Essa é

uma discussão sempre presente nas negociações locais, mas que não leva a um consenso para o estabelecimento de uma nova tabela para o estado.

TABELA DE PREÇOS – GOIÁS

1989 Cláusula 01	1995 Cláusula 01	2005 Cláusula 01																																																																																												
<p>Respeitando-se os acertos regionais já existentes, que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços no corte de cana por produção, receberão suas remunerações mínimas, com base no preço da cana cortada por metro corrido ou linear, enleiradas em 5 linhas.</p> <p>Nos eitos que tenham no mínimo 02 linhas sobre curvas de nível ou terraços nos canaviais de até 2º corte e aqueles paralelos aos carregadores, o corte terá preço superior em 25% da média do talhão. Os preços, para cana queimada, obedecerão a seguinte tabela:</p> <p>TABELA DE DENOMINAÇÃO</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">TIPO</th> <th style="text-align: center;">Tonelada /Hectare</th> <th style="text-align: center;">Cana em pé (NCz\$/metro)</th> <th style="text-align: center;">Cana caída (NCz\$/metro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 1</td><td style="text-align: center;">120-139</td><td style="text-align: center;">0,1010</td><td style="text-align: center;">0,1220</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 2</td><td style="text-align: center;">100-119</td><td style="text-align: center;">0,0910</td><td style="text-align: center;">0,1060</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 3</td><td style="text-align: center;">80-99</td><td style="text-align: center;">0,0740</td><td style="text-align: center;">0,0860</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 4</td><td style="text-align: center;">60-79</td><td style="text-align: center;">0,0600</td><td style="text-align: center;">0,0650</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 5</td><td style="text-align: center;">40-59</td><td style="text-align: center;">0,0400</td><td style="text-align: center;">0,0450</td></tr> </tbody> </table> <p>Preços em NCz\$ - cruzado novo</p> <p>Tipo 1 – Cana Forte Tipo 2 – Cana Média Tipo 3 – Cana Fraca Tipo 4 – Cana Rala Tipo 5 – Cana Sapé</p> <p>§ 1º - A referência acerca de tonelagem por hectare constantes da tabela, servirá de parâmetro apenas para dirimir dúvidas surgidas quanto à classificação, denominação e fixação do preço da cana. § 2º - Os empregadores rurais que se interessarem no amontoamento da cana, se comprometem a negociar a</p>	Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear				TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (NCz\$/metro)	Cana caída (NCz\$/metro)	Tipo 1	120-139	0,1010	0,1220	Tipo 2	100-119	0,0910	0,1060	Tipo 3	80-99	0,0740	0,0860	Tipo 4	60-79	0,0600	0,0650	Tipo 5	40-59	0,0400	0,0450	<p>Respeitando-se os acertos regionais já existentes, que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços no corte de cana por produção, receberão suas remunerações mínimas, com base no preço da cana cortada por metro corrido ou linear, enleiradas em 5 linhas.</p> <p>Nos oito sobre terraços, as 05 linhas terão seus preços acrescidos, até o 3º corte, em 25%, e o 4º e o 5º cortes, em 5%, em relação aos constantes na tabela. Os preços para a cana queimada obedecerão à seguinte tabela:</p> <p>TABELA DE DENOMINAÇÃO</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">TIPO</th> <th style="text-align: center;">Tonelada /Hectare</th> <th style="text-align: center;">Cana em pé (R\$/metro)</th> <th style="text-align: center;">Cana caída (R\$/metro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 1</td><td style="text-align: center;">110-129</td><td style="text-align: center;">0,1189</td><td style="text-align: center;">0,1486</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 2</td><td style="text-align: center;">100-109</td><td style="text-align: center;">0,1041</td><td style="text-align: center;">0,1301</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 3</td><td style="text-align: center;">90-99</td><td style="text-align: center;">0,0941</td><td style="text-align: center;">0,1176</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 4</td><td style="text-align: center;">70-89</td><td style="text-align: center;">0,0793</td><td style="text-align: center;">0,0991</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 5</td><td style="text-align: center;">50-69</td><td style="text-align: center;">0,0594</td><td style="text-align: center;">0,0743</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 6</td><td style="text-align: center;">até 49</td><td style="text-align: center;">0,0396</td><td style="text-align: center;">0,0495</td></tr> </tbody> </table> <p>Tipo 1 – Cana Forte Tipo 2 – Cana Média Tipo 3 – Cana Fraca Tipo 4 – Cana Rala Tipo 5 – Cana Sapé</p> <p>§ 1º - As referências acerca de tonelagem por hectare constantes da tabela, servirão de parâmetro apenas para dirimir dúvidas surgidas quanto à classificação, denominação e fixação do preço da cana. § 2º - Os empregadores rurais que se interessarem no amontoamento da cana, se comprometem a negociar a</p>	Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear				TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (R\$/metro)	Cana caída (R\$/metro)	Tipo 1	110-129	0,1189	0,1486	Tipo 2	100-109	0,1041	0,1301	Tipo 3	90-99	0,0941	0,1176	Tipo 4	70-89	0,0793	0,0991	Tipo 5	50-69	0,0594	0,0743	Tipo 6	até 49	0,0396	0,0495	<p>Respeitando-se os acertos regionais já existentes, que lhes garantem remuneração superior, os empregados rurais que prestarem serviços no corte de cana por produção, receberão suas remunerações mínimas, com base no preço da cana cortada por metro corrido ou linear, enleiradas em 5 linhas.</p> <p>Nos oito sobre terraços, as 05 linhas terão seus preços acrescidos, até o 3º corte, em 25%, e o 4º e o 5º cortes, em 5%, em relação aos constantes na tabela. Os preços para a cana queimada obedecerão à seguinte tabela:</p> <p>TABELA DE DENOMINAÇÃO</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">TIPO</th> <th style="text-align: center;">Tonelada /Hectare</th> <th style="text-align: center;">Cana em pé (R\$/metro)</th> <th style="text-align: center;">Cana caída (R\$/metro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 1</td><td style="text-align: center;">110-129</td><td style="text-align: center;">0,2351</td><td style="text-align: center;">0,2939</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 2</td><td style="text-align: center;">100-109</td><td style="text-align: center;">0,2058</td><td style="text-align: center;">0,2575</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 3</td><td style="text-align: center;">90-99</td><td style="text-align: center;">0,1859</td><td style="text-align: center;">0,2324</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 4</td><td style="text-align: center;">70-89</td><td style="text-align: center;">0,1568</td><td style="text-align: center;">0,1959</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 5</td><td style="text-align: center;">50-69</td><td style="text-align: center;">0,1174</td><td style="text-align: center;">0,1469</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Tipo 6</td><td style="text-align: center;">até 49</td><td style="text-align: center;">0,0780</td><td style="text-align: center;">0,0978</td></tr> </tbody> </table> <p>Tipo 1 – Cana Forte Tipo 2 – Cana Média Tipo 3 – Cana Fraca Tipo 4 – Cana Rala Tipo 5 – Cana Sapé</p> <p>§ 1º - As referências acerca de tonelagem por hectare constantes da tabela, servirão de parâmetro apenas para dirimir dúvidas surgidas quanto à classificação, denominação e fixação do preço da cana. § 2º - Os empregadores rurais que se interessarem no amontoamento da cana, se comprometem a negociar a</p>	Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear				TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (R\$/metro)	Cana caída (R\$/metro)	Tipo 1	110-129	0,2351	0,2939	Tipo 2	100-109	0,2058	0,2575	Tipo 3	90-99	0,1859	0,2324	Tipo 4	70-89	0,1568	0,1959	Tipo 5	50-69	0,1174	0,1469	Tipo 6	até 49	0,0780	0,0978
Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear																																																																																														
TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (NCz\$/metro)	Cana caída (NCz\$/metro)																																																																																											
Tipo 1	120-139	0,1010	0,1220																																																																																											
Tipo 2	100-119	0,0910	0,1060																																																																																											
Tipo 3	80-99	0,0740	0,0860																																																																																											
Tipo 4	60-79	0,0600	0,0650																																																																																											
Tipo 5	40-59	0,0400	0,0450																																																																																											
Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear																																																																																														
TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (R\$/metro)	Cana caída (R\$/metro)																																																																																											
Tipo 1	110-129	0,1189	0,1486																																																																																											
Tipo 2	100-109	0,1041	0,1301																																																																																											
Tipo 3	90-99	0,0941	0,1176																																																																																											
Tipo 4	70-89	0,0793	0,0991																																																																																											
Tipo 5	50-69	0,0594	0,0743																																																																																											
Tipo 6	até 49	0,0396	0,0495																																																																																											
Classificação e denominação da Cana queimada - Preço por metro linear																																																																																														
TIPO	Tonelada /Hectare	Cana em pé (R\$/metro)	Cana caída (R\$/metro)																																																																																											
Tipo 1	110-129	0,2351	0,2939																																																																																											
Tipo 2	100-109	0,2058	0,2575																																																																																											
Tipo 3	90-99	0,1859	0,2324																																																																																											
Tipo 4	70-89	0,1568	0,1959																																																																																											
Tipo 5	50-69	0,1174	0,1469																																																																																											
Tipo 6	até 49	0,0780	0,0978																																																																																											

<p>esse respeito com os próprios empregados. § 3º - Os preços constantes da referida tabela, serão reajustados em conformidade com a legislação salarial vigente. § 4º - Quando o corte da cana for realizado em lavoura com presença do capim colônião, ou outra erva daninha, que dificulte os serviços de corte de cana, o preço a ser pago será negociado entre as partes, observando-se o disposto nesta Cláusula Primeira. § 5º - Os preços para as canas “bisadas” e “extras” (considerando-se “extras” as canas cuja tonelagem por hectare ultrapasse a 140 toneladas por hectare) serão negociados, pessoalmente, entre empregadores e empregados rurais, nos locais de trabalho.</p>	<p>esse respeito com os próprios empregados. § 3º - Os preços constantes da referida tabela, serão reajustados em conformidade com a legislação salarial vigente e eventual legislação que vier substituir, respeitando-se o reajuste concedido na data-base. § 4º - Quando o corte da cana for realizado em lavoura com presença do capim colônião, ou outra erva daninha, que dificulte os serviços de corte de cana, o preço a ser pago será negociado entre as partes, observando-se o disposto nesta Cláusula Primeira. § 5º - Os preços para cana cuja tonelagem por hectare, ultrapassar 129 toneladas por hectare, terão acréscimo de 20% sobre a cana Tipo 1, da Tabela desta Cláusula.</p>	<p>esse respeito com os próprios empregados. § 3º - Os preços constantes da referida tabela, serão reajustados em conformidade com a legislação salarial vigente e eventual legislação que a vier substituir, respeitando-se o reajuste concedido na data-base. § 4º - Quando o corte da cana for realizado em lavoura com presença do capim colônião, ou outra erva daninha, que dificulte os serviços de corte de cana, o preço a ser pago será negociado entre as partes, observando-se o disposto nesta Cláusula Primeira. Os empregadores deverão lançar no comprovante de produção diário do trabalhador, o percentual de acréscimo que for negociado na hipótese prevista neste §. § 5º - Os preços para cana cuja tonelagem por hectare, ultrapassar 129 toneladas por hectare, terão acréscimo de 20% sobre a cana Tipo 1, da Tabela desta Cláusula.</p>
--	---	---

CANAS BISADAS E CANAS CRUAS – GOIÁS

1989 Cláusula 01	1995 Cláusula 02	2005 Cláusula 02
<p>Este tema é tratado, neste ano de 1989, na cláusula primeira.</p>	<p>Os preços para as canas “bisadas” (assim entendidas aquelas que, tendo atingido suas ideais condições para o corte, tenham ficado pendentes de uma safra para outra), e os preços para a cana crua para moagem e para plantio, serão negociados entre as partes, nos locais de trabalho, sendo facultada a participação dos representantes sindicais dos trabalhadores. Em não havendo acordo, a participação destes é garantida, caso solicitada pelos trabalhadores.</p>	<p>Os preços para as canas “bisadas” (assim entendidas aquelas que, tendo atingido suas ideais condições para o corte, tenham ficado pendentes de uma safra para outra), e os preços para a cana crua para moagem e para plantio, serão negociados entre as partes, nos locais de trabalho, sendo facultada a participação dos representantes sindicais dos trabalhadores. Em não havendo acordo, a participação destes é garantida, caso solicitada pelos trabalhadores.</p>

HORÁRIO PARA A DIVULGAÇÃO DOS PREÇOS – GOIÁS

1989 Cláusula 04	1995 Cláusula 05	2005 Cláusula 05
<p>Os preços estipulados nas cláusulas primeira e segunda serão estabelecidos previamente, mediante acordo entre as partes interessadas, para talhões determinados de cana e serão fornecidos pelo gerente ou fiscal do</p>	<p>Os preços dos serviços a serem executados na lavoura, serão estabelecidos previamente, mediante acordo entre as partes interessadas e serão fornecidos pelo gerente ou fiscal do empregador rural no início do</p>	<p>Os preços dos serviços executados por produção, serão estabelecidos previamente, mediante acordo entre as partes interessadas e serão fornecidos pelo gerente ou fiscal do empregador rural no início do “pega” ou, no</p>

<p>empregador rural no início da jornada ("pega"), ou até às 09 horas do dia do início do corte ou do estabelecimento da data deste início.</p> <p>§ Único – Na mediação da cana cortada, será usada uma medida padrão (compasso de 2 metros) aferida pelo INSTITUTO NACIONAL DE PESOS E MEDIDAS (INPM) e/ou pelos próprios trabalhadores rurais.</p>	<p>"pega" ou, no máximo, até às 09 horas do dia do início do serviço.</p> <p>§ 1º - Havendo outros "pegas" no mesmo dia, o preço será fornecido no início dos mesmos.</p> <p>§ 2º - Na mediação da cana cortada, bem como nos demais serviços que exigirem medição, será usada uma medida padrão (compasso de 2 metros com ponta de ferro) aferida pelo INSTITUTO NACIONAL DE PESOS E MEDIDAS (INPM) e/ou pelos próprios trabalhadores rurais.</p>	<p>máximo, até às 09 horas do dia do início do serviço.</p> <p>§ 1º - Havendo outros "pegas" no mesmo dia, o preço será fornecido no início dos mesmos.</p> <p>§ 2º - Na mediação da cana cortada, bem como nos demais serviços que exigirem mediação, será usada uma medida padrão (compasso de 2 metros com ponta de ferro) aferida pelos próprios trabalhadores e seus representantes sindicais e a empresa, servindo o Instituto Nacional de Pesos e Medidas – INPM como árbitro em caso de controvérsia.</p>
--	--	--

PREÇO TONELADA DE CANA- SÃO PAULO

1989 Cláusula 01	1995 Cláusula 04	2005 Cláusula 03
<p>O tema em questão aparece na CCT de 89 na cláusula 01, já apresentada acima.</p>	<p>Os preços para tonelada para o corte de cana-de-açúcar a partir de 01 de maio de 1995 são os seguintes: para o corte de cana de 18 meses é de R\$ 1,18 por tonelada e para o da de outros cortes é de R\$ 1,12 por tonelada, respeitadas as condições regionais mais favoráveis. A quitação se relaciona inclusive com os índices e valores mencionados nos artigos 26, §§§ 3º, 4º e 5º, do art. 27 e o § 2º, do artigo 29, da Lei n.º 8.880, de 27/05/94 e artigos 1º, 3º e 4º, do Decreto 1.239, de 14/09/94, e eventuais perdas salariais ocorridas no período de 01/05/94 a 30/04/95.</p>	<p>Os preços da tonelada para o corte de cana de açúcar a partir de 1º de maio de 2005, são os seguintes: para o corte de cana de 18 meses é de R\$ 2,4069 por tonelada e para o da de outros cortes é de R\$ 2,2845 por tonelada, respeitadas as condições regionais mais favoráveis.</p>

MODO DE AFERIÇÃO - PREÇO - TONELADA- SÃO PAULO

1989 Cláusula 04	1995 Cláusula 15	2005 Cláusula 15
<p>No início do corte de cada talhão, o representante das empregadoras comunicará aos trabalhadores o preço provisório para o corte do metro linear da cana desse talhão. Esse preço provisório será considerado mínimo, estando sujeito a alteração a maior em função do resultado da pesagem da cana de amostra para a conversão de metros lineares em tonelada, na forma descrita a seguir: -a produção de cana cortada será diariamente medida</p>	<p>No início do corte de cada talhão, o representante dos empregadores comunicará aos trabalhadores o preço provisório para o corte do metro linear da cana desse talhão. Esse preço provisório será considerado mínimo, estando sujeito a alteração a maior em função do resultado da pesagem da cana de amostra para a conversão de metros lineares em tonelada, na forma descrita a seguir: - a produção de cana cortada será diariamente medida</p>	<p>No início do corte de cada talhão, o representante dos empregadores comunicará aos trabalhadores o preço provisório para o corte do metro linear da cana desse talhão. Esse preço provisório será considerado mínimo, estando sujeito a alteração a maior em função do resultado da pesagem da cana de amostra para a conversão de metros lineares em tonelada, na forma descrita a seguir: - a produção de cana cortada será diariamente medida</p>

<p>por metro linear, na terceira rua ou linha com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, na presença do trabalhador interessado, fazendo-se, nesta oportunidade, a conversão do preço da tonelada para o preço correspondente do metro linear. Para esse efeito, ao se iniciar o corte de um talhão, um caminhão será carregado com carga colhida pelo trabalhador oriunda de até três pontos diferentes desse talhão, o qual servirá de amostragem, devendo essa carga de cana ter sido medida com o compasso nas condições acima. O caminhão seguirá para a balança para pesagem de carga, assegurado o direito de acompanhá-lo sem ônus para as empregadoras. A relação tonelada/metro lineares encontrada na carga de cana será observada como padrão para a conversão de toda a cana do mesmo talhão. As usinas ou destilarias darão prioridade a pesagem e descarga de cana de amostragem a que se refere esta cláusula, seja ela das companhias agrícolas ou de fornecedores, ficando assegurado que, até o final de cada dia, os cortadores terão conhecimento do preço do corte do metro linear de cana que cortaram durante esse dia. A cana-de-açúcar destinada a industrialização será obrigatoriamente queimada antes do corte.</p>	<p>por metro linear, na terceira rua ou linha com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, na presença do trabalhador interessado, fazendo-se, nesta oportunidade, a conversão do preço da tonelada para o preço correspondente do metro linear. Para esse efeito, ao se iniciar o corte de um talhão, um caminhão será carregado com carga colhida pelo trabalhador oriunda de até três pontos diferentes desse talhão, o qual servirá de amostragem, devendo essa carga de cana ter sido medida com o compasso nas condições acima. O caminhão seguirá para a balança para pesagem de carga, assegurado o direito de acompanhá-lo sem ônus para os empregadores. A relação tonelada/metro lineares encontrada na carga de cana será observada como padrão para conversão de toda a cana do mesmo talhão. As usinas ou destilarias darão prioridade a pesagem e descarga de cana de amostragem a que se refere esta cláusula, seja ela das companhias agrícolas ou de fornecedores, ficando assegurado que, até o final de cada dia, os cortadores terão conhecimento do preço do corte do metro linear de cana que cortaram durante esse dia. Fica facultado o acesso do Presidente ou do Diretor, por ele pessoalmente indicado do sindicato de trabalhador acordante e desde que comunicado previamente e devidamente acompanhado pelo empregador, para acompanhamento da pesagem da cana e busca de soluções, em conjunto, quando necessárias, concedendo-se-lhes as condições adequadas para tanto. As partes que acompanharem a medição devem, ao final, aporem o "de acordo" no documento próprio. A cana-de-açúcar destinada a industrialização será obrigatoriamente queimada antes do corte.</p>	<p>por metro linear, na terceira rua ou linha com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, na presença do trabalhador interessado, fazendo-se, nesta oportunidade, a conversão do preço da tonelada para o preço correspondente do metro linear. Para esse efeito, ao se iniciar o corte de um talhão, um caminhão será carregado com carga colhida pelo trabalhador oriunda de até três pontos diferentes desse talhão, o qual servirá de amostragem, devendo essa carga de cana ter sido medida com o compasso nas condições acima. O caminhão seguirá para a balança para pesagem de carga, assegurado o direito de acompanhá-lo sem ônus para os empregadores. A relação tonelada/metro lineares encontrada na carga de cana será observada como padrão para conversão de toda a cana do mesmo talhão. As usinas ou destilarias darão prioridade a pesagem e descarga de cana de amostragem a que se refere esta cláusula, seja ela das companhias agrícolas ou de fornecedores, ficando assegurado que, até o final de cada dia, os cortadores terão conhecimento do preço do corte do metro linear de cana que cortaram durante esse dia. Fica facultado o acesso do presidente ou do diretor, devidamente credenciado, do sindicato de trabalhador acordante e desde que comunicado previamente e devidamente acompanhado pelo empregador ou seu representante, para acompanhamento da pesagem da cana e busca de soluções, em conjunto, quando necessárias, concedendo-se-lhes as condições adequadas para tanto. As partes que acompanharem a medição devem, ao final, aporem o "de acordo" no documento próprio. A cana-de-açúcar destinada a industrialização será obrigatoriamente queimada antes do corte. Fica facultada a adoção de outro método, desde que seja objeto de negociação direta entre empresa e sindicato profissional.</p>
--	--	--

CORTE DE CANA- SÃO PAULO

1989 Cláusula 05	1995 Cláusula 18	2005 Cláusula 18
Fica estabelecido que o corte de cana será pelo sistema de 05 ruas, despontada, amontoada ou esteirada, respeitados os usos e costumes de cada região.	Estabelecimento do corte de cana pelo sistema de 5 ruas, despontada, amontoada ou esteirada, respeitados os usos e costumes de cada região.	Estabelecimento do corte de cana pelo sistema de 5 ruas, despontada, amontoada ou esteirada, respeitados os usos e costumes de cada região.

TABELA DE TAREFAS PARA REGIME DE PRODUÇÃO – PERNAMBUCO

1989 Cláusula 03	1995 Cláusula 03	2005 Cláusula 02
<p>Título I (Normas Gerais)</p> <p>Item 1 - A medida de contas entende-se por braça de 2,20m, comprometendo-se os empregadores a adotarem instrumentos de medição de tarefas sujeitos as normas do Instituto Nacional de Pesos e Medidas e aferíveis periodicamente pelo referido Instituto.</p> <p>Item 2 - Por conta entende-se a área de terra de 10 por 10 braças, isto é com 100 braças quadradas (cem cubos); Por tarefa diária entende-se a área de terra correspondente à medida discriminada no título 02 da presente tabela.</p> <p>Item 3 - A média dos pesos dos feixes será tirada em 10 feixes de vinte canas, contendo cada feixe dez pedaços de 1,2 e 10 pedaços de 60 cm.</p> <p>Item 4 - A capacidade de pesagem da balança não deve ser inferior a 20 quilos, comprometendo-se os empregadores a utilizarem balanças aferíveis pelo Instituto Nacional de Pesos e Medidas.</p> <p>Item 5 - A superveniência de reajuste salarial, por força da legislação pertinente, durante a vigência deste acordo resultará em reajuste proporcional sobre os preços das tarefas de que trata esta tabela.</p> <p>Item 6 - A pesagem deve ser feita na palha e no mesmo dia, não podendo cada feixe de cana pesar mais de 12 kg.</p> <p>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% de seu peso.</p>	<p>Título I (Normas Gerais)</p> <p>Item 1 - A medida de contas entende-se por braça de 2,20m, comprometendo-se os empregadores a adotarem instrumentos de medição de tarefas sujeitos as normas do Instituto Nacional de Pesos e Medidas e aferíveis periodicamente pelo referido Instituto.</p> <p>Item 2 - Por conta entende-se a área de terra de 10 por 10 braças, isto é com 100 braças quadradas (cem cubos); Por tarefa diária entende-se a área de terra correspondente à medida discriminada no título 02 da presente tabela.</p> <p>Item 3 - A média dos pesos dos feixes será tirada em 10 feixes de vinte canas, contendo cada feixe dez pedaços de 1,2 e 10 pedaços de 60 cm.</p> <p>Item 4 - A capacidade de pesagem da balança não deve ser inferior a 20 quilos, comprometendo-se os empregadores a utilizarem balanças aferíveis pelo Instituto Nacional de Pesos e Medidas.</p> <p>Item 5 - A superveniência de reajuste salarial, por força da legislação pertinente, durante a vigência deste acordo resultará em reajuste proporcional sobre os preços das tarefas de que trata esta tabela.</p> <p>Item 6 - A pesagem deve ser feita na palha e no mesmo dia, não podendo cada feixe de cana pesar mais de 12 kg.</p> <p>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% de seu peso.</p>	<p>Título I (Normas Gerais)</p> <p>Item 1 - A medida de contas entende-se por braça de 2,20m, comprometendo-se os empregadores a adotarem instrumentos de medição de tarefas sujeitos as normas do Instituto Nacional de Pesos e Medidas e aferíveis periodicamente pelo referido Instituto.</p> <p>Item 2 - Por conta entende-se a área de terra de 10 por 10 braças, isto é com 100 braças quadradas (cem cubos); Por tarefa diária entende-se a área de terra correspondente à medida discriminada no título 02 da presente tabela.</p> <p>Item 3 - A média dos pesos dos feixes será tirada em 10 feixes de vinte canas, contendo cada feixe dez pedaços de 1,2 e 10 pedaços de 60 cm.</p> <p>Item 4 - A capacidade de pesagem da balança não deve ser inferior a 20 quilos, comprometendo-se os empregadores a utilizarem balanças aferíveis pelo Instituto Nacional de Pesos e Medidas.</p> <p>Item 5 - A superveniência de reajuste salarial, por força de legislação pertinente, durante a vigência desta convenção coletiva, resultará em reajuste proporcional sobre os preços das tarefas do que trata esta tabela.</p> <p>Item 6 - A pesagem deve ser feita na palha e no mesmo dia, não podendo cada feixe de cana pesar mais de 12 kg.</p> <p>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% de seu peso.</p> <p>Item 8 - Quando a cana for queimada por culpa do empregado, o preço por tonelada será abatido de 20%.</p>

<p>Item 8 - Quando a cana for queimada por culpa do empregado, o preço por tonelada será abatido de 20%.</p> <p>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 de Trabalho.</p> <p>Título II (Discriminação)</p> <p>Item 10 - Roçagem</p> <p>Mato Grosso e de gancho - 0,5 conta (50 cubos)</p> <p>Mato de talho e de capoeira - 1,0 conta (100 cubos)</p> <p>Mato fino - 1,5 conta (150 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 2,0 contas (200 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por tarefa de roçagem aquela realizada com estrovenga.</p> <p>Item 11 - Encoivaração</p> <p>Mato Grosso e de gancho - 1,0 conta (100 cubos)</p> <p>Mato de talho e de campeira - 2,0 contas (200 cubos)</p> <p>Mato de talho fino - 3,0 contas (300 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 4,0 contas (400 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por encoivaração as tarefas realizadas com gancho; as coivaras devem ficar dentro das contas.</p> <p>Item 12 - Revolvimento da terra com arado e com boi 8,00 contas (800 cubos)</p> <p>Item 13 - Plantio de estouro e arado de boi 6,00 contas (600 cubos)</p> <p>Item 14 - Sulcagem com aragem de boi</p> <p>01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 11,00 contas (1,100 cubos)</p> <p>01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 8,00 contas (800 cubos)</p> <p>02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 10,00 contas (1000 cubos)</p> <p>02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 6,00 contas (600 cubos)</p> <p>Item 15 - Limpa de Sulco (chaleira ou lambaio)</p> <p>Diária de 08 horas</p> <p>Item 16 - Cobertura de Sulco</p> <p>Limpando na terra não preparada - 0,60 contas (60</p>	<p>Item 8 - Quando a cana for queimada por culpa do empregado, o preço por tonelada será abatido de 20%.</p> <p>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 de Trabalho.</p> <p>Título II (Discriminação)</p> <p>Item 10 - Roçagem</p> <p>Mato Grosso e de gancho - 0,5 conta (50 cubos)</p> <p>Mato de talho e de capoeira - 1,0 conta (100 cubos)</p> <p>Mato fino - 1,5 conta (150 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 2,0 contas (200 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por tarefa de roçagem aquela realizada com estrovenga.</p> <p>Item 11 - Encoivaração</p> <p>Mato Grosso e de gancho 1,0 conta (100 cubos)</p> <p>Mato de talho e de campeira - 2,0 contas (200 cubos)</p> <p>Mato de talho fino - 3,0 contas (300 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 4,0 contas (400 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por encoivaração as tarefas realizadas com gancho; as coivaras devem ficar dentro das contas.</p> <p>Não havendo entendimento, a referência a ser adotada será a diária.</p> <p>Item 12 - Revolvimento da terra com arado e com boi 8,00 contas (800 cubos)</p> <p>Item 13 - Plantio de estouro e arado de boi 6,00 contas (600 cubos)</p> <p>Item 14 - Sulcagem com aragem de boi</p> <p>01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 11,00 contas (1,100 cubos)</p> <p>01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 8,00 contas (800 cubos)</p> <p>02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 10,00 contas (1000 cubos)</p> <p>02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 6,00 contas (600 cubos)</p> <p>Item 15 - Limpa de Sulco (chaleira ou lambaio)</p> <p>Diária de 08 horas</p>	<p>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 de Trabalho.</p> <p>Item 10 - Para atividades de carreiro e do cambiteiro, é obrigatório que o boi esteja disponível no curral e o burro na cocheira.</p> <p>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 02 braças ao seu critério e que o empregador também possa escolher outras 02 braças para ser tirada a média de cana solta, tanto para a braça corrida, para a braça cúbica, sendo vedada qualquer discriminação ou punição que solicitar a medição.</p> <p>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 de perda dos salários do dia e do respectivo repouso semanal.</p> <p>Título II (Discriminação)</p> <p>Item 13 - Roçagem</p> <p>Mato grosso e de gancho - 0,55 conta (55 cubos)</p> <p>Mato de talho e de capoeira - 1,10 conta (110 cubos)</p> <p>Mato fino - 1,65 conta (165 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 2,20 contas (220 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por tarefa de roçagem aquela realizada com estrovenga.</p> <p>Item 14 - Encoivaração</p> <p>Mato grosso e de gancho - 1,10 conta (110 cubos)</p> <p>Mato de talho e de campeira - 2,20 contas (220 cubos)</p> <p>Mato de talho fino - 3,30 contas (330 cubos)</p> <p>Mato de espano em aleluia e mentrasto - 4,40 contas (440 cubos)</p> <p>Obs: Somente se entende por encoivaração realizada com gancho; as coivaras devem ficar dentro das contas.</p> <p>Item 15 - Embolação de cana</p> <p>Não havendo entendimento, a referência a ser adotada será a diária.</p> <p>Item 16 - Sulcagem com aragem de boi</p>
---	---	--

<p>cubos) Limpando na terra preparada - 1,0 conta (100 cubos) Toda terra e meia terra em areia - 2,0 contas (200 cubos) Toda a terra e meia terra mole - 1,5 contas (150 cubos) Toda terra e meia terra ressecada - 1,0 conta (100 cubos) Item 17 - Cavagem de enxada Terra dura e capoeirão - 150 braças corridas Terra mole - 250 braças corridas Terra de areia - 300 braças corridas Item 18 - Transporte e semente de adubo Incluindo tempo de pegar, trocar e largar animal no final da tarefa - diária de 08 horas. Item 19 - Rebolador Diária de 08 horas Item 20 – Dosador Diária de 08 horas Item 21 – Imunizador Diária de 08 horas</p> <p>Item 22 - Semeio de cana e sulco Terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - (3,0 contas (300 cubos) Terreno plano ou inclinado - 4,0 contas (400 cubos) Semeio de adubo em terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - 6,00 contas (600 cubos) Em terreno plano ou inclinado - 8,0 contas (800 cubos) Item 23 - Gradeação com boi 12,00 contas (1200 cubos) Item 24 - Limpa com cultivadores 02 vezes com boi - 8,00 contas (800 cubos) 02 vezes com burro - 12,00 contas (1200 cubos) Item 25 – Cavagem de adubação de socas Terra Crua – 2,00 contas (200 cubos) Terra Queimada – 3,00 contas (300 cubos) Obs: Não entra o semeio e a cobertura Diária de 08 horas ou a combinar.”) Item 26 - Estrovenção de Socas Com muito mato - 1,00 conta (100 cubos) Com mato pouco - 2,00 contas (200 cubos) Sem mato - 3,00 contas (300 cubos)</p>	<p>Item 16 - Cobertura de Sulco Limpando na terra não preparada - 0,60 contas (60 cubos) Limpando na terra preparada - 1,0 conta (100 cubos) Toda terra e meia terra em areia - 2,0 contas (200 cubos) Toda a terra e meia terra mole - 1,5 contas (150 cubos) Toda terra e meia terra ressecada - 1,0 conta (100 cubos) Item 17 - Cavagem de enxada Terra dura e capoeirão - 150 braças corridas Terra mole - 250 braças corridas Terra de areia - 300 braças corridas Item 18 - Transporte e semente de adubo Incluindo tempo de pegar, trocar e largar animal no final da tarefa - diária de 08 horas. Item 19 - Rebolador Diária de 08 horas Item 20 – Dosador Diária de 08 horas Item 21 – Imunizador Diária de 08 horas Item 22 - Semeio de cana e sulco Terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - 3,0 contas (300 cubos) Terreno plano ou inclinado - 4,0 contas (400 cubos) Semeio de adubo em terreno acidentado (onde o boi não pode ir) - 6,00 contas (600 cubos) Em terreno plano ou inclinado - 8,0 contas (800 cubos) Item 23 - Gradeação com boi 12,00 contas (1200 cubos) Item 24 - Limpa com cultivadores 02 vezes com boi - 8,00 contas (800 cubos) 02 vezes com burro - 12,00 contas (1200 cubos) Item 25 – Cavagem de adubação de socas Terra Crua – 2,00 contas (200 cubos) Terra Queimada – 3,00 contas (300 cubos) Obs: Não entra o semeio e a cobertura Diária de 08 horas ou a combinar.”) Item 26 - Estrovenção de Socas Com muito mato - 1,00 conta (100 cubos) Com mato pouco - 2,00 contas (200 cubos)</p>	<p>01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 12,10 contas (1.210 cubos). 01 vez com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 8,80 contas (880 cubos) 02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de areia - 11,00 contas (1.100 cubos) 02 vezes com o mínimo de 1,00m em terra de barro - 6,60 contas (660 cubos) Item 17 - Limpa de Sulco (ratificador de sulco) Diária de 08 horas Item 18 - Cobertura de Sulco Limpando na terra não preparada - 0,66 contas (66 cubos) Limpando na terra preparada - 1,10 contas (110 cubos) Toda terra e meia terra em areia - 2,20 contas (220 cubos) Toda a terra e meia terra mole - 1,65 contas (165 cubos) Toda terra e meia terra ressecada - 1,10 contas (110 cubos) Item 19 - Cavagem de enxada (sulcagem manual) Terra dura e capoeirão - 150 braças corridas Terra mole - 250 braças corridas Terra de areia - 300 braças corridas Item 20 - Transporte e semente de adubo Incluindo tempo de pegar, trocar e largar animal no final da tarefa - diária de 08 horas. Item 21 - Rebolador e Picotador Diária de 08 horas ou a combinar. Item 22 - Trato fitossanitário/Dosador/Imunizador Diária de 08 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 plantio ou inclinado - 4,40 contas (440 cubos) 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) Item 24 - Gradeação com boi 13,20 contas (1.320 cubos) Item 25 - Limpa com cultivadores 02 vezes com boi - 8,80 contas (880 cubos) 02 vezes com burro - 13,20 contas (1.320 cubos)</p>
---	--	---

<p>Item 27 - Limpa de cana de planta Em terra gradeada – 1,00 conta (100 cubos) Em terra não gradeada com mato duro – 0,50 conta (50 cubos) Em terra não gradeada com mato duro em terra mole – 0,6 conta (60 cubos) Em terra não gradeada com mato mole em terra dura – 0,7 conta (70 cubos) Em terra não gradeada com mato mole em terra mole – Em terra não gradeada com mato mole em terra de barro solta ou areia – 1,0 conta (100 cubos) Limpa sapateada com muito mato – 0,8 conta (80 cubos) Limpa sapateada com pouco mato – 1,0 conta (100 cubos) Limpa correndo a enxada – 2,0 contas (200 cubos) Item 28 - Limpa de cana de soca Mexendo a palha – 1,5 contas (150 cubos) Cobrindo extrovengados – 1,0 conta (100 cubos) Chegando terra ao toco – 1,0 conta (100 cubos) Item 29 – Despalhação (não limpando) Simples, afogando mato 2,0 contas (200 cubos) Com foice 3,0 contas (300 cubos) Item 30 – Cambito (a combinar) Não havendo entendimento, por diária</p> <p>Título III (Corte de cana) Item 31 – Corte moagem (por tonelada) cana queimada amarrada a.1 – Menos de 5 quilos – a combinar: não havendo entendimento: por diária. a.2 – de 5 a 8 quilos: 1000 quilos por valor de diária. a.3 – Acima de 8 quilos, 1200 quilos por valor de diária cana crua amarrada b.1 – Menos de 5 quilos, a combinar: não havendo entendimento: pela diária b.2 – de 5 a 8 quilos: 840 quilos pelo valor da diária b.3 – Acima de 8 quilos: 1000 quilos pelo valor da diária c – Cana solta por tonelada Queimada ou crua: 50% do valor da cana amarrada d. - Preço da cana crua é de 20% acima do preço da cana queimada, seja ela cortada por tonelada, braça ou cuba. Tudo conforme a tabela atualmente do DC 47/88;</p>	<p>Sem mato - 3,00 contas (300 cubos) Item 27 - Limpa de cana de planta Em terra gradeada – 1,00 conta (100 cubos) Em terra não gradeada com mato duro – 0,50 conta (50 cubos) Em terra não gradeada com mato duro em terra mole – 0,6 conta (60 cubos) Em terra não gradeada com mato mole em terra dura – 0,7 conta (70 cubos) Em terra não gradeada com mato mole em terra mole – 0,8 conta (80 cubos) Em terra não gradeada com mato mole em terra de barro solta ou areia – 1,0 conta (100 cubos) Limpa sapateada com muito mato – 0,8 conta (80 cubos) Limpa sapateada com pouco mato – 1,0 conta (100 cubos) Limpa correndo a enxada – 2,0 contas (200 cubos) Item 28 - Limpa de cana de soca Mexendo a palha – 1,5 contas (150 cubos) Cobrindo extrovengados – 1,0 conta (100 cubos) Chegando terra ao toco – 1,0 conta (100 cubos) Item 29 – Despalhação (não limpando) Simples, afogando mato 2,0 contas (200 cubos) Com foice 3,0 contas (300 cubos) Item 30 - Cambito (a combinar) Não havendo entendimento, por diária</p> <p>Título III (Corte de cana) Item 31 – Corte moagem (por tonelada) cana queimada amarrada a.1 – Menos de 5 quilos – a combinar: não havendo entendimento: por diária. a.2 – de 5 a 8 quilos: 1000 quilos por valor de diária. a.3 – Acima de 8 quilos, 1200 quilos por valor de diária cana crua amarrada b.1 – Menos de 5 quilos, a combinar: não havendo entendimento: pela diária b.2 – de 5 a 8 quilos: 840 quilos pelo valor da diária b.3 – Acima de 8 quilos: 1000 quilos pelo valor da diária Cana solta por tonelada Queimada ou crua: 50% do valor da cana amarrada</p>	<p>Item 26 - Junta de cana/Bituqueiro/Lambaio Diária de 08 horas ou a combinar. Item 27 - Estrovação 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 horas ou a combinar Item 31 - Cambito (a combinar) Não havendo entendimento, por diária Item 32 - Limpa de barreira Diária de 08 horas ou a combinar Item 33 - Serviço de valeta e brejo Diária de 08 horas ou a combinar Item 34 - Arranca de toco de cana (soqueira) Diária de 08 horas ou a combinar Item 35 – Espalhar palhas Diária de 08 horas ou a combinar Item 36 – Terraplanagem Diária de 08 horas ou a combinar Item 37 - Complemento de limpa de cultivador ("limpa</p>
---	--	---

e - Cana solta por cubo e por braça corrida (5 sulcos x 1,30m):

RENDIMENTOS	POR CUBO			POR BRAÇA CORRIDA	
	PRODUÇÃO	PREÇO POR CUBOS NCz\$	VALOR DA DIÁRIA NCz\$	PREÇO POR BRAÇA CORRIDA(S SULCOS X 1,30m)NCz\$	QTDADE DE BRAÇAS(05 SULCOS 1,30) SALÁRIO
40 ton	125	0,129	16,2	0,386	42
50 ton	100	0,162	16,2	0,476	34
60 ton	84	0,192	16,2	0,578	28
70 ton	72	0,225	16,2	0,675	24
80 ton	63	0,257	16,2	0,771	21
90 ton	56	0,289	16,2	0,852	19
100 ton	50	0,324	16,2	0,953	17
110 ton	46	0,352	16,2	1,08	15
120 ton	42	0,385	16,2	1,157	14

Item 32 – Enchimento de carro: a combinar ou, não havendo entendimento: por diária.

Preço da cana crua é de 20% acima do preço da cana queimada, seja ela cortada por tonelada, braça ou cuba. Tudo conforme a tabela atualmente do DC 96/91. Cana solta por cubo e por braça corrida 5 sulcos x 1,30m

RENDIMENTOS	POR CUBOS			POR BRAÇA CORRIDA	
	PRODUÇÃO	PREÇO POR CUBOS R\$	VALOR DA DIÁRIA R\$	PREÇO POR BRAÇA CORRIDA(S SULCOS X 1,30m)R\$	QTDADE DE BRAÇAS(05 SULCOS 1,30) SALÁRIO
40 ton	125	0,036	4,50	0,107	42
50 ton	100	0,045	4,50	0,132	34
60 ton	84	0,053	4,50	0,160	28
70 ton	72	0,062	4,50	0,187	24
80 ton	63	0,071	4,50	0,214	21
90 ton	56	0,080	4,50	0,236	19
100 ton	50	0,090	4,50	0,264	17
110 ton	46	0,097	4,50	0,300	15
120 ton	42	0,107	4,50	0,321	14

Item 32 – Os empregadores se comprometem a permitir na moagem 95/96 o corte, ao menos, de 20% de cana crua.

Item 33 – Enchimento de carro: a combinar ou, não havendo entendimento: por diária.

de sabiá")
Diária de 08 horas ou a combinar
Item 38 - Tombo de capim em geral
Diária de 08 horas ou a combinar

Título III (Corte de cana)

Item 39 - Corte moagem (por tonelada)

a) Cana queimada amarrada

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

a.2) **de 05 a 08 quilos, 1250 quilos por valor de diária.**

a.3) **Acima de 08 quilos, 1500 quilos por valor da diária.**

b) Cana crua amarrada

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

b.2) **de 05 a 08 quilos, 1050 quilos por valor de diária.**

b.3) **Acima de 08 quilos, 1250 quilos por valor da diária.**

c) Cana solta por tonelada

Queimada ou crua; 50% do valor da cana amarrada

d) Preço da cana crua é de 20% acima do preço da cana queimada, seja ela cortada por tonelada, braça ou cuba. Tudo conforme a tabela atualmente da CCT 2004/2005.

e) Cana solta por cubo e por braça corrida 05 sulcos X 1,30m

RENDIMENTOS	POR CUBO			POR BRAÇA CORRIDA	
	PRODUÇÃO	PREÇO POR CUBOS R\$	VALOR DA DIÁRIA R\$	PREÇO POR BRAÇA CORRIDA(S SULCOS X 1,30m)R\$	QTDADE DE BRAÇAS(05 SULCOS 1,30) SALÁRIO
40 ton	156	0,0673	10,50	0,1981	53,0
50 ton	125	0,0840	10,50	0,2442	43,0
60 ton	105	0,1000	10,50	0,3000	35,0
70 ton	90	0,1167	10,50	0,3500	30,0
80 ton	79	0,1329	10,50	0,4038	26,0
90 ton	70	0,1500	10,50	0,4375	24,0
100 ton	63	0,1666	10,50	0,5000	21,0
110 ton	58	0,1810	10,50	0,5526	19,0
120 ton	53	0,1981	10,50	0,6000	17,5

Item 40 - Os empregadores se comprometem a permitir na moagem 2005/2006 o corte, ao menos de 20% de cana

		crua. Item 41 - Enchimento de carro - a combinar ou, não havendo entendimento, por diária.
--	--	---

5.1.3 Pagamento da Remuneração

Como no meio rural, o pagamento pelas principais tarefas é feito por produção, há uma série de cláusulas que regulamentam suas condições, como o comprovante do trabalho realizado diariamente, a forma de pagamento das horas “in itinere”, horário de pagamento (que muitas vezes é feita no campo), cálculos de verbas salariais, levando-se em conta as características próprias do trabalho por produção, entre outras. Essas questões são fundamentais para o dia a dia do trabalho no campo com suas características e especificidades, tentando evitar que o trabalhador seja lesado em seus direitos.

- **Comprovante de Produção:**

O comprovante diário de produção, que aparece nas Convenções de Goiás e São Paulo desde 1989 e não está prevista na convenção de Pernambuco, permite ao trabalhador checar diariamente o trabalho realizado, pois prevê a anotação da quantidade de cana cortada no dia. Esse item é importante considerando que umas das principais reclamações dos trabalhadores diz respeito a manipulação da medição do corte da cana. Como sua remuneração depende do trabalho realizado diariamente, cada anotação menor impacta no pagamento final.

Muitas vezes esse comprovante serve também para outras finalidades como comprovação da relação de trabalho, comprovação da presença no local de trabalho, entre outros.

COMPROVANTE DE PRODUÇÃO – GOIÁS

1989 Cláusula 05	1995 Cláusula 06	2005 Cláusula 06
<p>No início da jornada de trabalho do dia seguinte ao da conclusão do corte de cada talhão de cana os empregadores fornecerão aos empregados um comprovante de sua produção diária com nome ou número do empregado, o número de metros de cana cortada, especificando-se a classificação da cana e o preço respectivo. Poderão ser mantidas outras normas tradicionalmente praticadas, em casos especiais, desde que ofereçam as mesmas características de especificação acima.</p> <p>§ 1º - A cana cortada só será retirada do canavial depois de feita a mediação da produção diária de cada empregado.</p> <p>§ 2º — Se houver necessidade da retirada da cana do canavial antes de encerrado o corte diário, ela terá de ser medida antes retirada, na presença do cortador ou de seu representante, que será informado da medição.</p> <p>§ 3º — Os empregadores fornecerão, igualmente, comprovante da produção aos demais empregados que executam serviços de produção diversos do corte de cana, bem como para os diaristas, contendo os dados necessários e obrigatórios dispostos no “caput” desta cláusula.</p>	<p>No início da jornada de trabalho do dia seguinte, ou no final da jornada de trabalho, se essa já for a prática, os empregadores fornecerão a cada empregado um comprovante de sua produção diária com o nome e número do empregado, o número de metros de serviço praticado, especificando e classificando o preço desse serviço. Poderão ser mantidas outras normas tradicionalmente praticadas, em casos especiais, desde que ofereçam as mesmas características de especificação acima.</p> <p>§ 1º — Os empregadores fornecerão, igualmente, comprovante da produção aos demais empregados que executam serviços de produção diversos do corte de cana, bem como para os diaristas, contendo os dados necessários e obrigatórios dispostos no “caput” desta cláusula.</p> <p>§ 2º — Se houver necessidade da retirada da cana do canavial antes de encerrado o corte diário, ela terá de ser medida antes da retirada, na presença do cortador ou de seu representante, que será informado da medição.</p>	<p>No início da jornada de trabalho do dia seguinte, ou no final da jornada de trabalho, se essa já for a prática, os empregadores fornecerão a cada empregado um comprovante de sua produção diária com o nome e número do empregado, o número de metros de serviço praticado, especificando e classificando o preço desse serviço. Poderão ser mantidas outras normas tradicionalmente praticadas, em casos especiais, desde que ofereçam as mesmas características de especificação acima.</p> <p>§ 1º — Os empregadores fornecerão, igualmente, comprovante da produção aos demais empregados que executam serviços de produção diversos do corte de cana, bem como para os diaristas, contendo os dados necessários e obrigatórios dispostos no “caput” desta cláusula.</p> <p>§ 2º — Se houver necessidade da retirada da cana canavial antes de encerrado o corte diário, ela terá de ser medida antes da retirada, na presença do cortador ou de seu representante, que será informado medição.</p>

COMPROVANTES DE PRODUÇÃO- SÃO PAULO

1989 Cláusula 08	1995 Cláusula 16	2005 Cláusula 16
<p>A empregadora fica obrigada a fornecer diariamente comprovante de produção com o nome da empregadora e do empregado, a quantidade de cana cortada e seu correspondente valor em dinheiro.</p>	<p>Obrigatoriedade do empregador em fornecer, diariamente, comprovante de produção com seu nome e do trabalhador, o número do talhão, a quantidade de cana cortada e seu correspondente valor em dinheiro.</p>	<p>Obrigatoriedade do empregador em fornecer, diariamente, comprovante de produção com seu nome e do trabalhador, o número do talhão, a quantidade de cana cortada e seu correspondente valor em dinheiro.</p>

5.1.4 Formas e Critérios para pagamento

Como o trabalho na área rural tem características muito próprias, o critério para a realização do pagamento também são bem características. Como o trabalho é feito no campo, deve-se estabelecer como e onde fazer o pagamento e prever situações onde o trabalho não pode ser realizado por motivos alheios a vontade do trabalhador. Também o transporte, como não é regular, de linha, deve ser fornecido pelo empregador e considerado como tempo de trabalho e cálculos de remuneração feitos pela produção realizada em um determinado período e não pelo Piso Salarial.

a) Critérios para pagamento

Como o trabalho na cana-de-açúcar é realizado cada dia em um lugar diferente e ao ar livre, o pagamento sempre é feito no próprio local, o que não impede a garantia do fornecimento dos comprovantes de pagamento com detalhes da remuneração e dos respectivos recolhimentos previstos em lei. Assim, as cláusulas procuram abordar essas questões como também o pagamento de verbas previstas em lei e de critérios do controle de frequência e do pagamento do contrato de safra.

DIA E HORÁRIO DE PAGAMENTO- GOIÁS

1989 Cláusula 09	1995 Cláusula 11	2005 Cláusula 11
<p>Os empregadores rurais pagarão semanal ou quinzenalmente, se este já for o caso, os salários dos empregados, de forma organizada, a partir das 10 horas do sábado no próprio local de trabalho.</p> <p>§ 1º - Os empregadores ficam desobrigados de efetuar o pagamento dos salários fora do mesmo local, salvo para os empregados que estiverem no gozo de licença médica ou tiverem indicado pessoa de sua confiança, mediante procuração.</p> <p>§ 2º - Respeitam-se aqueles ajustes de empresas ou empregadores, já existentes, que pagam na sexta-feira, após as 15 horas.</p> <p>§ 3º - O pagamento deverá ser efetuado mediante recibo ou folhas de pagamento. Em caso de recibo, este será em duas vias de igual forma e teor, ficando a segunda via com o empregado.</p> <p>§ 4º - Neste recibo deverão ser discriminados a remuneração do empregado, o nome do empregador, o nome e número do empregado, a quantia líquida paga, os dias de serviço trabalhados, a natureza do trabalho executado, o total da produção, seu valor, incluindo-se horas-extras, porventura existentes.</p>	<p>Os empregadores rurais pagarão semanal ou quinzenalmente, se este já for o caso, os salários dos empregados, de forma organizada, às 10 horas do sábado no próprio local de trabalho.</p> <p>§ 1º - Respeitam-se aqueles ajustes de empresas ou empregadores, já existentes, que pagam na sexta-feira, após as 15 horas.</p> <p>§ 2º - Os empregadores ficam desobrigados de efetuar o pagamento dos salários fora do local de trabalho, salvo para empregados que estiverem no gozo de licença médica ou outros motivos particulares justificáveis ou tiverem indicado pessoa de sua confiança, mediante procuração.</p> <p>§ 3º - O pagamento deverá ser efetuado mediante folhas de pagamento ou recibo, devendo o empregado receber comprovante do pagamento efetuado.</p> <p>§ 4º - Neste comprovante deverão estar discriminados a remuneração do empregado, o nome do empregador, o nome e número do empregado, a quantia líquida paga, os dias de serviço trabalhados, a natureza do trabalho executado, o total da produção, seu valor, incluindo-se horas-extras, porventura existentes.</p>	<p>Os empregadores rurais pagarão semanal ou quinzenalmente, os salários dos empregados, de forma organizada, às 10 horas do sábado no próprio local de trabalho.</p> <p>§ 1º - Respeitam-se aqueles ajustes de empresas ou empregadores, já existentes, que pagam na sexta-feira, após as 15 horas.</p> <p>§ 2º - Os empregadores ficam desobrigados de efetuar o pagamento dos salários fora do local de trabalho, salvo para empregados que estiverem no gozo de licença médica ou outros motivos particulares justificáveis ou tiverem indicado pessoa de sua confiança, mediante procuração.</p> <p>§ 3º - O pagamento deverá ser efetuado mediante folhas de pagamento ou recibo, devendo o empregado receber comprovante do pagamento efetuado.</p> <p>§ 4º - Neste comprovante deverão estar discriminados a remuneração do empregado, o nome do empregador, o nome e número do empregado, a quantia líquida paga, os dias de serviço trabalhados, a natureza do trabalho executado, o total da produção, seu valor, incluindo-se e discriminando-se horas-extras, adicional de insalubridade e outras verbas porventura existentes.</p> <p>§ 5º — Eventuais alterações na periodicidade do pagamento serão precedidas de consulta e aprovação pelos trabalhadores, mediante reunião na empresa, facultando-se a presença do sindicato profissional respectivo.</p> <p>§ 6º - No caso de pagamento quinzenal, estes serão efetuados às sextas-feiras (ou sábados, conforme o costume) de forma alternada e de sorte a que o pagamento ocorra efetivamente a cada 15 dias.</p> <p>§ 7º - Deliberada a adoção dessa sistemática, as empresas anunciarão sua implementação com antecedência de 15 dias.</p>

COMPROVANTE DE PAGAMENTO – PERNAMBUCO

1989 Cláusula 39	1995 Cláusula 32	2005 Cláusula 29
Os empregadores no ato do pagamento do salário, fornecerão aos seus empregados envelopes ou comprovantes timbrados discriminando as parcelas ou quantias pagas a cada trabalhador rural, com indicação expressa de frequência, do nome do empregador, do empregado e a especificação dos descontos.	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.	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.

VERBAS DOS TRABALHADORES RURAIS- SÃO PAULO

1989 Cláusula 03	1995 Cláusula 12	2005 Cláusula 12
As parcelas do 13º salário, indenização e férias serão devidas apenas aos empregados safristas despedidos durante ou no final da safra. Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas de acordo com a lei. A parcela referente ao descanso semanal remunerado só será devida se houver o comparecimento do trabalhador durante a semana, de acordo com a lei.	A parcela do 13º salário, o documento para saque do FGTS e parcelas das férias serão devidas apenas aos empregados safristas despedidos durante ou no final da safra. § 1º - Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas de acordo com a lei. § 2º - A parcela referente ao descanso semanal remunerado só será devida se houver o comparecimento do trabalhador durante a semana, de acordo com a lei.	A parcela do 13º salário, o documento para saque do FGTS e a parcela das férias serão devidas apenas aos empregados safristas despedidos durante ou no final da safra. § 1º - Para os que permanecerem trabalhando no período de entressafra essas parcelas serão pagas de acordo com a lei. § 2º - A parcela referente ao descanso semanal remunerado só será devida se houver o comparecimento do trabalhador durante a semana, de acordo com a lei.

APURAÇÃO DE FREQUÊNCIA - PERNAMBUCO

1989 Cláusula 40	1995 Cláusula 36	2005 Cláusula 33
Por unanimidade, de acordo com o parecer da Procuradoria Regional, deferir nos termos da cláusula 35ª do DC-47/88: a) A frequência do trabalhador será apurada mediante cartões de ponto, nos termos do § 2º do art. 74 da CLT, sendo ainda feita a indicação dos serviços executados.	a) A frequência do trabalhador será apurada mediante cartões de ponto nos termos do art. 74 da CLT, constando os horários de embarque e desembarque, em se tratando da hipótese prevista na cláusula 34ª , sendo ainda feita a indicação dos tipos e quantidades dos serviços executados;	01 - 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 31ª, sendo ainda feita a indicação dos tipos e quantidades dos serviços executados;

<p>§ Único – Os cartões de ponto serão confeccionados em 02 vias, ficando uma delas em poder do empregado.</p>	<p>b) Os cartões de ponto serão confeccionados em 02 vias, ficando uma delas em poder do empregado.</p>	<p>02 - Os cartões de ponto serão confeccionados em 02 vias, ficando uma delas em poder do empregado, executando-se a hipótese de adoção pelo empregador de cartões-de-ponto mecânicos, que serão confeccionados em uma única via, desde que sejam mantidos nos ônibus quando houver deslocamento, ou nos engenhos, quando os serviços forem ali executados. 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.</p>
--	---	---

HORÁRIO E LOCAL DE PAGAMENTO

1989 Cláusula 41	1995 Cláusula 37	2005 Cláusula 34
<p>01 - O pagamento semanal dos salários deverá ser realizado fora da área dos barracões e sem qualquer vínculo com barraqueiro ou preposto, vedados quaisquer descontos por dívidas contraídas com aqueles estabelecimentos. O referido pagamento deverá ocorrer até às 18h da sexta feira seguinte à semana vencida.</p>	<p>01 - O pagamento semanal dos salários deverá ser realizado fora da área dos barracões e sem qualquer vínculo com barraqueiro ou preposto, vedados quaisquer descontos por dívidas contraídas com aqueles estabelecimentos. O referido pagamento deverá ocorrer até às 18h da sexta feira seguinte à semana vencida. 02 - 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.</p>	<p>01 - Fica facultado o pagamento semanal ou quinzenal dos salários; 02 - O pagamento dos salários deverá ser realizado fora da área dos barracões e sem qualquer vínculo com barraqueiro ou preposto, vedado quaisquer descontos por dívidas contraídas com aqueles estabelecimentos. O referido pagamento deverá ocorrer até às 18h da sexta feira da semana seguinte ao fechamento da respectiva quinzena. 03 - Nas hipóteses de pagamento centralizado (local único de pagamento por empregador), fora da propriedade onde trabalha, o horário de pagamento será às 17:00h. 04 - Fica facultado aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais e aos empregadores a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho específicos, objetivando estabelecer o pagamento mensal dos salários, desde que seja concedida antecipação quinzenal e não haja qualquer redução na remuneração dos trabalhadores, relativamente aos valores anteriormente praticados. 05 - Com o objetivo de preservar a segurança, tanto dos trabalhadores, como dos empregadores, recomenda-se aos empregadores que procurem</p>

		efetuar o pagamento dos salários através de cheques nominais e, quando for possível, para evitar o deslocamento dos trabalhadores à noite, que dividam em 02 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.
--	--	---

b) Critérios para pagamento de hora “in itinere”

O transporte para aos trabalhadores da cana, em sua grande maioria, não é regular, devendo ser fornecido pelo empregador, que muitas vezes terceiriza o serviço. Pela legislação, ele deve ser considerado como parte da jornada de trabalho e há várias decisões do TST a esse respeito. Essas decisões servem como parâmetro para a definição de condições para seu efetivo exercício.

SALÁRIO "IN ITINERE" - SÃO PAULO

1989 Cláusula 07	1995 Cláusula 07	2005 Cláusula 06
<p>Os trabalhadores não residentes em propriedades das empregadoras, remunerados por produção, que tenham direito ao salário "in itinere" nas condições dos enunciados 90 do TST, farão jus durante o período do corte de cana a 01 hora extraordinária por dia, no valor do salário horário estabelecido acrescido de 50%, a título de salário "in itinere", que fica assim pré-fixado. Os trabalhadores com salário fixo farão jus à remuneração da hora "in itinere", sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver integrada na jornada normal de 08 horas de trabalho diário e, com acréscimo de 50%, se extraordinária. Na entressafra, hora "in itinere", será integrada à jornada normal de trabalho e, portanto, remunerada no valor da hora simples e calculada em função da diária estabelecida, sem qualquer acréscimo.</p>	<p>Os trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, remunerados por produção, que tenham direito ao salário "in itinere" nas condições dos enunciados 90, 324 e 325 do TST, farão jus durante o período do corte de cana a 01 hora extraordinária por dia, no valor do salário horário estabelecido acrescido de 100%, a título de salário "in itinere", que fica assim pré-fixado. § 1º - Os trabalhadores com salário fixo farão jus à remuneração da hora "in itinere", sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver integrada na jornada normal de 7,20 horas de trabalho diário e, com acréscimo de 100%, se extraordinária. § 2º - Na entressafra a hora "in itinere", se integrada à jornada normal de trabalho, será remunerada no valor da simples e calculada em função da diária estabelecida, sem qualquer acréscimo.</p>	<p>Os trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, remunerados por produção, que tenham direito ao salário "in itinere" nas condições dos enunciados 90, 324 e 325 do TST, farão jus durante o período do corte de cana a 01 hora extraordinária por dia, no valor do salário horário estabelecido acrescido de 50%, a título de salário "in itinere", que fica assim pré-fixado. § 1º - Os trabalhadores com salário fixo farão jus à remuneração da hora "in itinere", sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver integrada na jornada normal de 7,20 horas de trabalho diário e, com acréscimo de 50%, se extraordinária. § 2º - Na entressafra, hora "in itinere", se integrada à jornada normal de trabalho, será remunerada no valor da simples e calculada em função da diária estabelecida, sem qualquer acréscimo. § 3º - Aos fornecedores de cana fica pré-fixado o tempo de 30 minutos extraordinário por dia, aplicando-se os demais termos do "caput", e §§ 1º e 2º desta cláusula, respeitadas as condições mais favoráveis já existentes.</p>

REMUNERAÇÃO DO TEMPO DE PERCURSO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 37	1995 Cláusula 34	2005 Cláusula 31
<p>Na hipótese da cláusula anterior, o tempo despendido pelo trabalhador, no percurso de ida e volta, bem como na espera do transporte, será considerado como de efetivo serviço. Computar-se-ão como extraordinárias as horas que excederem a jornada de 08 horas, acrescidas de 01 hora para repouso e refeição, e calculado o seu valor pela média de produção do dia.</p>	<p>Em hipótese da cláusula anterior, o tempo despendido pelo trabalhador, no percurso de ida e volta, bem como na espera do transporte, será considerado como de efetivo serviço. Computar-se-ão como extraordinárias as horas que excederem a jornada de 08 horas, acrescidas de 01 hora para repouso e refeição, e calculado o seu valor pela média de produção do dia.</p>	<p>Em hipótese da cláusula anterior, o tempo despendido pelo trabalhador, no percurso de ida e volta, bem como na espera do transporte, será considerado como de efetivo serviço, limitada a remuneração de tal tempo ao valor equivalente a 02 horas no máximo por dia, que serão remuneradas com o adicional de 50%, calculado sobre o valor da hora normal. Computar-se-ão como extraordinárias as horas que excederem e a</p>

		jornada de 08 horas, acrescidas de 01 hora para repouso e refeição, e calculado o seu valor pela média de produção do dia.
--	--	--

c) Critérios para pagamento de horas não trabalhadas

Nas Convenções Coletivas dos três estados estão previstos mecanismos que garantem a remuneração em dias em que não houver trabalho por motivos alheios a vontade do trabalhador, como chuvas e falta de cana queimada, desde que o trabalhador compareça ao ponto de embarque. Na Convenção Coletiva de São Paulo também há a previsão do pagamento complementar pela diária caso o impedimento se dê durante a jornada de trabalho.

AUSÊNCIA REMUNERADA - GOIÁS

1989 Cláusula 22	1995 Cláusula 28	2005 Cláusula 30
Fica assegurado ao trabalhador rural o pagamento integral de seu salário nos dias em que não trabalhar em virtude de motivos alheios a sua vontade, desde que comprovada a sua presença no “ponto” costumeiro de embarque, calculado o pagamento de acordo com a média salarial semanal.	Fica assegurado ao trabalhador rural o pagamento de seus salários nos dias em que não trabalhar em virtude de motivos alheios a sua vontade, desde que comprovada a sua presença no “ponto” costumeiro de embarque, calculado o pagamento de acordo com a média salarial semanal. § Único — Em caso de atraso, os empregados permanecerão no ponto de embarque pelo prazo máximo de 02 horas, após o horário costumeiro.	Fica assegurado ao trabalhador rural o pagamento de seus salários nos dias em que não trabalhar em virtude de motivos alheios a sua vontade, desde que comprovada a sua presença no “ponto” costumeiro de embarque, calculado o pagamento de acordo com a média salarial semanal. § Único — Em caso de atraso, os empregados permanecerão no ponto de embarque pelo prazo máximo de 02 horas, após o horário costumeiro.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS INTEGRAIS - SÃO PAULO

1989 Cláusula 15	1995 Cláusula 10	2005 Cláusula 09
A empregadora pagará a diária aos trabalhadores, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, anotada sua presença no local de serviços e, desde que permaneça à disposição da empregadora, sendo obrigatória a presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque. Na hipótese de o trabalhador não trabalhar parte do dia em razão dos motivos acima, fará jus ao pagamento de sua efetiva produção no dia e ao pagamento da diária, proporcionalmente, às horas de complementação da jornada.	Pagamento pelos empregadores aos trabalhadores da diária nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, anotada sua presença no local de serviços e, desde que permaneça à disposição daquelas, sendo obrigatória a presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque. § único - Na hipótese de o trabalhador não trabalhar parte do dia em razão dos motivos acima, fará ele jus ao pagamento de sua efetiva produção no dia e ao pagamento da diária, proporcionalmente, às horas de complementação da jornada.	Pagamento pelos empregadores aos trabalhadores da diária nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores alheios à vontade do trabalhador, anotada sua presença no local de serviços e, desde que permaneça à disposição daquelas, sendo obrigatória a presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque. § único - Na hipótese de o trabalhador não trabalhar parte do dia em razão dos motivos acima, fará ele jus ao pagamento de sua efetiva produção no dia e ao pagamento da diária, proporcionalmente, às horas de complementação da jornada.

TEMPO À DISPOSIÇÃO - PERNAMBUCO

1989 Cláusula 28	1995 Cláusula 27	2005 Cláusula 25
Considera-se tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposições	Considera-se tempo de efetivo serviço o período em que o empregado estiver a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposições	Considera-se tempo de efetivo serviço o período em que o empregado estiver a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, sendo ainda

especialmente consignadas.	especialmente consignadas.	computado para efeito do repouso semanal remunerado.
----------------------------	----------------------------	--

ABONOS

1989	1995 Cláusula 59	2005 Cláusula 56
Não há cláusula correspondente neste ano.	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 recebimento do PIS, mediante comprovação.	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 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 autorizada pelo empregador e o dia seja compensado com o trabalho em outro dia, a ser combinado com o empregador. § 2º - Nas hipóteses do § 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 do Ministério da Fazenda.

d) Critérios para cálculo das verbas salariais

Nesse item, as Convenções de Goiás e Pernambuco prevêm que o fim de semana remunerado deverá ser pago pela média da produção da semana quando o trabalho for pago por produção.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO- GOIÁS

1989 Cláusula 08	1995 Cláusula 10	2005 Cláusula 10
Os empregadores pagarão aos empregados que trabalharem durante os 6 dias da semana, o repouso semanal remunerado, assegurando-lhes, desta forma, folga remunerada aos domingos, esclarecendo-se que os empregados que prestarem serviços à base de produção, terão direito de recebê-lo de acordo com a média salarial semanal, observando-se o disposto na cláusula vigésima segunda.	Os empregadores pagarão aos empregados que trabalharem durante os 6 dias da semana, o repouso semanal remunerado, assegurando-lhes, desta forma, folga remunerada aos domingos, esclarecendo-se que os empregados que prestarem serviços à base de produção, terão direito de recebê-lo de acordo com a média salarial semanal. § Único — Em casos especiais, poderá ocorrer a realização de trabalho aos domingos, desde que aprovado pelos trabalhadores envolvidos, remunerando na forma da lei.	Os empregadores pagarão aos empregados que trabalharem durante os 6 dias da semana, o repouso semanal remunerado, assegurando-lhes, desta forma, folga remunerada aos domingos, esclarecendo-se que os empregados que prestarem serviços à base de produção, terão direito de recebê-lo de acordo com a média salarial semanal. § 1º — Em casos especiais, poderá ocorrer a realização de trabalho aos domingos, desde que aprovado pelos trabalhadores envolvidos, remunerando na forma da lei. § 2º - A FETAEG e os sindicatos de trabalhadores rurais se comprometem a discutir com os empregados rurais de suas bases, sobre a possibilidade de adoção de jornadas diferenciadas de trabalho, englobando rotatividade de folga e trabalho aos domingos, e submeter a proposta patronal, com sua motivação, à Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, no respectivo sindicato, ficando a adoção da mencionada sistemática condicionada à aprovação da proposta pela maioria dos presentes na referida assembléia.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 33	1995 Cláusula 31	2005 Cláusula 28
Fica ajustado que, quando o trabalhador for remunerado no regime de produção, o repouso semanal remunerado será calculado com base na produção obtida em cada semana, assegurando o mínimo da categoria.	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, assegurando o mínimo da categoria.	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, assegurando o mínimo da categoria.

5.2. Saúde e Segurança do Trabalho

A Constituição de 1998 reforçou vários direitos dos trabalhadores em relação à saúde e segurança no trabalho. Também a CLT, as Normas Regulamentadoras Rurais e a Lei 6514/77 estabelecem uma série de direitos que devem ser cumpridos pelos empregadores. Foi necessário um grande empenho de trabalhadores e técnicos para que fossem reconhecidas determinadas doenças profissionais e eliminados ou controlados alguns riscos, principalmente na área rural, onde o trabalho, em sua grande maioria é temporário, se dá ao ar livre e em locais diferentes praticamente a cada dia. Através da luta diária, das denúncias e das negociações salariais, foi possível melhorar a legislação, que passou a estabelecer normas mais adequadas à área rural, considerando suas especificidades e as grandes transformações ocorridas na agroindústria canavieira nas últimas décadas.

Como poderá ser observado nas cláusulas que seguem muitas das questões negociadas já estão previstas em Lei, mas como são frequentemente descumpridas pelos empregadores, são incluídas nas convenções coletivas, que cumprem o papel de divulgar e reforçar direitos importantes dos trabalhadores. Também há o detalhamento de questões que a legislação aborda de forma mais abrangente, como, por exemplo, o tipo de ferramenta que deve ser disponibilizada para o trabalho na área canavieira.

5.2.1 Fornecimento de equipamentos

O fornecimento de ferramentas de trabalho gratuitas (como podão, enxadas, foices, entre outras) e de equipamentos de proteção individual exigidos por lei sempre foram alvo de grande preocupação nas negociações coletivas, onde se reivindica o fornecimento dos equipamentos ou sua substituição. Diversas conquistas foram asseguradas, como a definição de quais ferramentas devem ser fornecidas, a normatização de sua troca durante a colheita e de sua devolução ao final da safra. Além disso, foi estabelecida a forma de acondicionamento das ferramentas nos transportes, que em muitos acidentes com ônibus ou caminhões que conduziam trabalhadores, ocasionavam ferimentos muito graves, que resultavam, muitas vezes, em mortes. Também através das negociações das convenções coletivas foi possível debater e implantar o uso de equipamentos de proteção individual adequados ao tipo de trabalho executado, diminuindo o desconforto e evitando acidentes de trabalho.

FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EPIS- GOIÁS

1989 Cláusula 15	1995 Cláusula 19	2005 Cláusula 20
Os empregadores rurais fornecerão a seus empregados, a preço de custo, com comprovantes para o empregado , as ferramentas (podão, enxada, foice, etc.), necessários e indispensáveis ao cumprimento de serviços a eles atribuídos, e adotarão, sem custo para o empregado, o que for imposto por lei para sua proteção individual no trabalho. O empregador reembolsará ao empregado o valor do preço da aquisição, por ocasião da devolução, devidamente corrigido pelo valor atualizado da ferramenta.	Os empregadores rurais fornecerão a seus empregados, a preço de custo , as ferramentas (podão, enxada, foice, afiadores, enxadão), necessários e indispensáveis ao cumprimento de serviços a eles atribuídos, sendo que, o empregador reembolsará ao empregado o valor do preço da aquisição, por ocasião da devolução, devidamente corrigido pelo valor atualizado da ferramenta. § Único - Os empregadores rurais adotarão, sem custos para o empregado, os equipamentos de proteção individual exigidos por lei, tais como botas, luvas, óculos, bonés e caneleiras, os quais serão devolvidos ao empregador, por ocasião da extinção do contrato de trabalho ou do término da atividade que os exigiu.	Os empregadores rurais fornecerão a seus empregados, sem ônus para estes , as ferramentas (podão, enxada, foice, afiadores, enxadão), necessários e indispensáveis ao cumprimento de serviços a eles atribuídos, sendo que, no ato da rescisão do contrato será descontado do empregado o valor da ferramenta que não for devolvida ao empregador. § Único - Os empregadores rurais adotarão, sem custos para o empregado, os equipamentos de proteção individual exigidos por lei, tais como botas, luvas, óculos, bonés e caneleiras, os quais serão devolvidos ao empregador, por ocasião da extinção do contrato de trabalho ou do término da atividade que os exigiu.

GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO - SÃO PAULO

1989 Cláusula 19	1995 Cláusula 26	2005 Cláusula 26
A empregadora se obriga ao fornecimento gratuito de instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo transportador de pessoal , em compartimento separado, onde as ferramentas ficarão guardadas diariamente até o término do contrato .	Fornecimento gratuito pelas empregadoras aos trabalhadores de instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo , em compartimento separado, onde as ferramentas e as limas necessárias ficarão, diariamente, guardadas e repostas quando necessário .	Fornecimento gratuito pelos empregadores aos trabalhadores de instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado, onde as ferramentas e as limas necessárias ficarão, diariamente, guardadas e repostas quando necessário.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA - SÃO PAULO

1989 Cláusula 20	1995 Cláusula 36	2005 Cláusula 35
Fica estabelecida a obrigatoriedade de fornecimento gratuito pela empregadora de equipamentos e meios de proteção individual necessários à execução do serviço, tais como luvas, polainas próprias para o	Fornecimento gratuito pela empregadora de equipamentos e meios de proteção individual necessários à execução dos serviços, tais como luvas, polainas próprias para o corte de cana e roupa	Fornecimento gratuito pelo empregador de equipamentos e meios de proteção individual necessários à execução dos serviços, tais como luvas, polainas próprias para o corte de cana e roupa adequada ao trabalho, mantendo-se peças de

<p>corte de cana e roupa adequada ao trabalho, mantendo-se peças de reposições urgentes que se fizerem necessárias.</p>	<p>adequada ao trabalho, mantendo-se peças de reposições urgentes que precisas forem. § 1º - A roupa adequada ao trabalho é constituída de 1 calça e 1 camisa por safra.</p>	<p>reposições urgentes que precisas forem. § 1º - A roupa adequada ao trabalho é constituída de 1 calça e 1 camisa por safra. § 2º - A roupa adequada ao trabalho mencionada no "caput" e § 1º não se aplica aos fornecedores, salvo condições mais favoráveis já existentes.</p>
---	--	--

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 16	1995 Cláusula 17	2005 Cláusula 16
<p>Os empregadores se obrigam a fornecer aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução das tarefas a eles atribuídas, inclusive os 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 imprestáveis. § 2º - As ferramentas e equipamentos deverão ser devolvidos ao empregador em caso de rescisão do contrato de trabalho. § 3º - Em caso de perda ou extravio das ferramentas ou equipamentos, por qualquer motivo, salvo as hipóteses de caso fortuito ou força maior, os empregados rurais arcarão com o custo das novas ferramentas ou equipamentos, ressalvando o desgaste natural por seu uso.</p>	<p>Os empregadores se obrigam a fornecer aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução das tarefas a eles atribuídas, inclusive os equipamentos de proteção individual de trabalho, sempre mediante recibo de entrega. § 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 imprestáveis, 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 - Em caso de perda ou extravio das ferramentas ou equipamentos, por qualquer motivo, salvo as hipóteses de caso fortuito ou força maior, os empregados rurais arcarão com o custo das novas ferramentas ou equipamentos, ressalvando o desgaste natural por seu uso.</p>	<p>Os empregadores se obrigam a fornecer aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução das tarefas a eles atribuídas, inclusive os EPI de trabalho, sempre mediante recibo de entrega. § 1º - Os empregados rurais, a fim de fazerem jus à percepção de novas ferramentas de trabalho, ou EPI's, terão de devolver as ferramentas ou equipamentos imprestáveis, 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 - Em caso de perda ou extravio das ferramentas ou equipamentos, por qualquer motivo, salvo as hipóteses de caso fortuito ou força maior, os empregados rurais arcarão com o custo das novas ferramentas ou equipamentos, ressalvando o desgaste natural por seu uso.</p>

5.2.2 Normas para utilização de defensivos agrícolas

Em março de 2005, foi publicada a Norma Regulamentadora 31, que versa sobre segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, onde são previstas uma série de normas que orientam a utilização de defensivos agrícolas. Esta legislação é resultado de uma série de reivindicações dos trabalhadores do setor e da mobilização da sociedade civil.

Nas convenções analisadas, há presença de cláusulas sobre essa questão nos três estados observados, que sofrem alterações no decorrer do tempo, sempre aperfeiçoando as medidas previstas no documento anteriormente negociado. Dentre os itens tratados, destacam-se a previsão de exames periódicos para os trabalhadores que lidam com defensivos, o fornecimento de equipamentos de proteção adequados ao trabalho rural, a capacitação dos trabalhadores para utilizarem esses produtos, entre outros.

APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS- GOIÁS

1989 Cláusula	1995 Cláusula 17	2005 Cláusula 18
<p>A aplicação de agrotóxicos somente será realizada por trabalhadores com idade superior a 18 anos e inferior a 50 anos, ficando expressamente proibida a execução desse trabalho por gestantes e aqueles que, por motivo de saúde, devidamente comprovado por atestado passado na forma da cláusula 11ª, não puderem exercer tal atividade, que ocorrerá observando-se a prescrição do receituário agrônômico no que diz respeito à dosagem, as condições de trabalho e proteção indispensável para todos os trabalhadores envolvidos na aplicação, bem como, na preservação e conservação do meio ambiente.</p>	<p>A aplicação de agrotóxicos será realizada observando-se a prescrição do receituário agrônômico no que diz respeito à dosagem, as condições de trabalho e proteção indispensável para todos os trabalhadores envolvidos na aplicação, bem como, na preservação e conservação do meio ambiente, obedecidas as prescrições legais e o uso obrigatório dos equipamentos de proteção, pelos empregados e empregadores.</p> <p>§ 1º — Os empregados designados para a aplicação de agrotóxicos, serão previamente submetidos a exame médico para atestar sua aptidão, sem ônus para o empregado, devendo o exame ser repetido mensalmente, nas mesmas condições.</p> <p>§ 2º - Ao final da jornada diária de trabalho, será destinado local apropriado para banho e troca de roupa para os empregados que desempenham essa função.</p> <p>§ 3º — Fica assegurado aos empregados convocados para esse serviço o direito de transferência para outra função, constatada a inadaptação pelos critérios da Cláusula Décima Quinta.</p>	<p>A aplicação de defensivos agrícolas será realizada observando-se a prescrição do receituário agrônômico no que diz respeito à dosagem, as condições de trabalho e proteção indispensável para todos os trabalhadores envolvidos na aplicação, bem como, na preservação e conservação do meio ambiente, obedecidas as prescrições legais e o uso obrigatório dos equipamentos de proteção, pelos empregados e empregadores.</p> <p>§ 1º — Os empregados designados para a aplicação de defensivos agrícolas, serão previamente submetidos a exame médico para atestar sua aptidão, sem ônus para o empregado, devendo o exame ser repetido mensalmente, nas mesmas condições.</p> <p>§ 2º - Ao final da jornada diária de trabalho, será destinado local apropriado para banho e troca de roupa para os empregados que desempenham essa função.</p> <p>§ 3º — Constatada a inadaptação para este serviço, firmada em atestado por médico credenciado, o empregado será transferido para outra função.</p>

APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS- SÃO PAULO

1989	1995 Cláusula 41	2005 Cláusula 39
<p>Não há cláusulas correspondentes neste ano.</p>	<p>Quando for exigido pelas empregadoras a aplicação de defensivos agrícolas, serão fornecidos aos trabalhadores equipamentos adequados à segurança nos termos da lei.</p>	<p>Quando for exigido pelos empregadores a aplicação de defensivos agrícolas, serão fornecidos aos trabalhadores equipamentos adequados à segurança nos termos da lei.</p> <p>§ Único - Os empregadores rurais deverão ministrar aos trabalhadores rurais, que exerçam esta atividade, curso para aplicação de defensivos agrícolas, onde serão esclarecidos os riscos deste trabalho.</p>

SERVIÇOS DE APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS EM GERAL- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 38	1995 Cláusula 66	2005 Cláusula 63
<p>Os serviços de aplicação de pesticidas, herbicidas e agrotóxicos em geral, ficam proibidos a empregados menores, à empregadas gestantes e a trabalhadores maiores de 50 anos de idade.</p> <p>b – Para execução de tais serviços, o empregado deve ser submetido a exame médico prévio e período mensal.</p> <p>c – O empregado somente executará tais serviços com equipamentos de proteção individual com luvas, capas, filtros para a respiração, botas, etc.</p> <p>d – Como determina o próprio receituário, a aplicação dos agrotóxicos deverão ser feitas somente nas horas frescas do dia.</p> <p>e – O empregador deverá proporcionar aos empregados que executam tais serviços, água para banho e local de troca de roupa, após a realização da tarefa.”</p>	<p>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:</p> <p>01. Tais serviços serão proibidos a empregados menores, à empregada gestante e a trabalhadores maiores de 45 anos.</p> <p>02. Para execução desses serviços o empregado deve ser submetido a exame médico prévio e periodicamente a cada 90 dias;</p> <p>03. 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;</p> <p>04. Os EPI 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;</p> <p>05. Como determina o próprio receituário, a aplicação de defensivos agrícolas deverá ser feita somente nas horas frescas do dia;</p> <p>06. O empregador propiciará aos empregados que executarem serviços, local para banho e troca de roupa após a realização da tarefa;</p> <p>07. O empregador incinerará ou destruirá os vasilhames ou depósitos de defensivos agrícolas, de modo que estes não possam ser utilizados para quaisquer fins.</p> <p>08. A aplicação de defensivos agrícolas só poderá ser feita por trabalhadores habilitados através de curso específico com programa e carga horária determinados pela DRT-PE;</p>	<p>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:</p> <p>01. Tais serviços serão proibidos a empregados menores de 18 anos, à empregada gestante e a trabalhadores maiores de 45 anos, sendo facultativo para os trabalhadores em geral, considerando os limites de idade aqui previstos;</p> <p>02. Para execução desses serviços o empregado deve ser submetido a exame médico prévio e periodicamente a cada 90 dias;</p> <p>03. 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;</p> <p>04. Os EPI 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;</p> <p>05. Como determina o próprio receituário, a aplicação de defensivos agrícolas deverá ser feita somente nas horas frescas do dia;</p> <p>06. O empregador propiciará aos empregados que executarem serviços, local para banho e troca de roupa após a realização da tarefa;</p> <p>07. 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;</p>

	<p>09. Os cursos poderão ser ministrados pelo SEPATR das empresas, SENAR, Sindicatos e outras entidades devidamente credenciadas na DRT-PE, que contenham em seus quadros instrutores devidamente habilitados;</p> <p>10. Por opção do trabalhador interessado, a empresa fará rodízio trimestral dos aplicadores de defensivos agrícolas em tais serviços;</p> <p>11. Serão habilitados os aplicadores portadores de certificados expedidos pelas entidades referidas no item 09 e homologadas na DRT-PE;</p> <p>12. As empresas encaminharão a relação dos trabalhadores habilitados à DRT-PE, assim como os substitutos eventuais, que também deverão ser habilitados;</p> <p>13. Às empresas cabe estipular o número dos trabalhadores a serem habilitados, assim como encaminhar relação dos mesmos a DRT-PE e comunicar os casos de afastamentos por motivo de saúde.</p> <p>§ Único – O empregado poderá se recusar a executar os serviços mencionados nesta cláusula na hipótese da empresa não obedecer às regras de proteção aqui previstas.</p>	<p>08. A aplicação de defensivos agrícolas só poderá ser feita por trabalhadores habilitados através de curso específico com programa e carga horária determinados pela DRT-PE;</p> <p>09. Os cursos poderão ser ministrados pelo SEPATR das empresas, SENAR, Sindicatos e outras entidades devidamente credenciadas na DRT-PE, que contenham em seus quadros instrutores devidamente habilitados;</p> <p>10. Por opção do trabalhador interessado, a empresa fará rodízio trimestral dos aplicadores de defensivos agrícolas em tais serviços;</p> <p>11. Serão habilitados os aplicadores portadores de certificados expedidos pelas entidades referidas no item 09 e homologadas na DRT-PE;</p> <p>12. As empresas encaminharão a relação dos trabalhadores habilitados à DRT-PE, assim como os substitutos eventuais, que deverão ser habilitados;</p> <p>13. Às empresas cabe estipular o número dos trabalhadores a serem habilitados, assim como encaminhar relação dos mesmos a DRT-PE e comunicar os casos de afastamentos por motivo de saúde.</p> <p>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 proibição constante do § 1º da cláusula 30ª desta CCT, ou seja, com vedação de transporte conjunto mesmo em relação aos trabalhadores com EPIs.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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</p>
--	--	---

		informações prestadas através do formulário DIRBEN 8030.
--	--	---

5.2.3 Segurança no Transporte

As condições de transporte do trabalhador rural, embora tenham apresentado melhorias significativas, ainda são extremamente precárias, dadas as características do trabalho e o desrespeito com que os empregadores tratam dessa questão. Além da qualidade do transporte (ônibus ou caminhão), há problemas com o estado de conservação dos veículos, com a qualificação dos motoristas, com o transporte de ferramentas, com os horários de embarque e regresso ao trabalho.

TRANSPORTE SEGURO E GRATUITO-GOIÁS

1989 Cláusula 16	1995 Cláusula 20	2005 Cláusula 21
<p>Os empregadores rurais fornecerão aos seus empregados transporte seguro e gratuito para o local de trabalho, ficando proibida a superlotação nos veículos, que deverão ser conduzidos por motoristas habilitados, evitando-se o excesso de velocidade.</p> <p>§ 1º - Os veículos utilizados pelos empregadores rurais para o transporte dos empregados rurais até o local de trabalho, deverão sair dos pontos de embarque às 6:00 horas e regressar após o expediente de trabalho ao ponto de origem às 16:00 horas.</p> <p>§ 2º - Os empregados cumprirão as normas de segurança do transporte.</p>	<p>Os empregadores rurais fornecerão aos seus empregados transporte seguro e gratuito para o local de trabalho, ficando proibida a superlotação nos veículos, que deverão ser conduzidos por motoristas habilitados, evitando-se o excesso de velocidade.</p> <p>§ 1º - Os veículos utilizados pelos empregadores rurais para o transporte dos empregados rurais até o local de trabalho, deverão sair dos pontos de embarque às 6:00 horas e regressar após o expediente de trabalho ao ponto de origem às 16:00 horas.</p> <p>§ 2º - Os empregados cumprirão as normas de segurança do transporte.</p>	<p>Os empregadores rurais fornecerão aos seus empregados transporte seguro e gratuito para o local de trabalho, ficando proibida a superlotação nos veículos, que deverão ser conduzidos por motoristas habilitados, evitando-se o excesso de velocidade.</p> <p>§ 1º - Os veículos utilizados pelos empregadores rurais para o transporte dos empregados rurais até o local de trabalho, deverão sair dos pontos de embarque às 6:00 horas e regressar após o expediente de trabalho ao ponto de origem às 16:00 horas.</p> <p>§ 2º - Os empregados cumprirão as normas de segurança do transporte.</p> <p>§ 3º - Os empregadores não utilizarão motoristas, que fazem o transporte empregados rurais para os locais de trabalho, em outras atividades que possam comprometer a segurança dos trabalhadores e o cumprimento dos horários de transporte dos empregados previstos nesta convenção.</p>

CONDIÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA- SÃO PAULO

1989 Cláusula 18	1995 Cláusula 37	2005 Cláusula 36
<p>Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade para o transporte de pessoas, sem ônus para o trabalhador.</p>	<p>Obrigatoriedade de os veículos de transporte de trabalhadores rurais satisfazerem, integralmente, as condições de segurança e comodidade, sem ônus algum para o trabalhador.</p> <p>§ Único - Compromisso dos empregadores em ter cuidado na seleção de seus motoristas para garantir maior segurança aos seus trabalhadores rurais, observando os antecedentes de embriaguez.</p>	<p>Obrigatoriedade de os veículos de transporte de trabalhadores rurais satisfazerem, integralmente, as condições de segurança e comodidade, sem ônus algum para o trabalhador.</p> <p>§ Único - Compromisso dos empregadores em ter cuidado na seleção de seus motoristas para garantir maior segurança aos seus trabalhadores rurais, observando os antecedentes de embriaguez.</p>

SEGURANÇA DE TRANSPORTE PARA OS TRABALHADORES- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 36	1995 Cláusula 33	2005 Cláusula 30
<p>Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores deverão 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, ficando ainda proibido o transporte de defensivos agrícolas e adubos junto com os trabalhadores.</p> <p>§ Único - O transporte será feito sem ônus para os trabalhadores até o local de trabalho e vice e versa e de uma ou outra propriedade.</p>	<p>Os veículos destinados ao transporte de trabalhadores deverão 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.</p> <p>§ 1º - Fica vedado o transporte de defensivos agrícolas, herbicidas, agrotóxicos em geral e adubos, no mesmo veículo que transporta os trabalhadores.</p> <p>§ 2º - O transporte será feito sem ônus para os trabalhadores até o local de trabalho e vice e versa e de uma ou outra propriedade.</p>	<p>O transporte de trabalhadores deverá ser feito em ônibus ou caminhão adaptado e com destinação específica para tanto, devendo satisfazer as condições técnicas e de segurança, conforme definidos na legislação específica, no § 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 9503 de 23.09.97, em vigor a partir de 23.01.98.</p> <p>§ 1º - Fica vedado o transporte de defensivos agrícolas, herbicidas, agrotóxicos em geral e adubos, no mesmo veículo que transporta os trabalhadores.</p> <p>§ 2º - Será observada, ainda, a lotação (quantidade de passageiros) recomendada pela legislação própria.</p> <p>§ 3º - O transporte será feito sem ônus para os trabalhadores até o local de trabalho e vice e versa e de uma ou outra propriedade.</p> <p>§ 4º - Fica terminantemente proibido a carona nas carrocerias dos caminhões carregados de cana.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 7º - As empresas, que promoverem o transporte dos trabalhadores em caminhões, ficam obrigadas a constituir uma caixa embaixo das carrocerias dos referidos veículos com a finalidade do transporte das ferramentas.</p> <p>§ 8º - As empresas poderão impedir o transporte dos</p>

		trabalhadores que vierem a se recusar a depositar as ferramentas, sejam nas malas (bagageiros) externos dos ônibus, seja nas caixas embaixo das carrocerias dos caminhões, perdendo, conseqüentemente, o salário do dia e o repouso semanal remunerado.
--	--	--

5.2.4 Doenças/Acidentes

O trabalho no campo expõe o trabalhador a condições de grande risco à saúde, tanto no que se refere à possibilidade de acidentes, quanto de doenças, dada a variação do clima, a poeira, a utilização de produtos tóxicos e o contato com ferramentas de alta periculosidade, além da probabilidade de ataques de animais peçonhentos. Assim, é da maior importância que sejam estabelecidas normas para prevenção de situações de risco e acompanhamento dos trabalhadores vítimas de acidentes e/ou doenças.

a) Adicionais de insalubridade

As duas cláusulas localizadas nas convenções coletivas analisadas reforçam as determinações legais referentes ao adicional de insalubridade. Goiás assegura um adicional de 20% e Pernambuco estabelece que a DRT ou a FUNDACENTRO são responsáveis pela definição do grau de insalubridade ou periculosidade aos quais o trabalhador está submetido.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE- GOIÁS

1989 Cláusula 14	1995 Cláusula 18	2005 Cláusula 19
<p>Fica assegurado aos empregados que exerçam atividades insalubres um adicional de insalubridade de 20% calculado sobre a sua remuneração diária.</p> <p>§ Único - Os empregadores se comprometem a fornecer, gratuitamente, os equipamentos necessários (luvas, máscaras, botas etc.) aos empregados que desenvolvam atividades insalubres.</p>	<p>Fica assegurado aos empregados, que exerçam atividades insalubres ou perigosas, um adicional de 20% calculado sobre a sua remuneração diária.</p> <p>§ Único- Os empregadores se comprometem a fornecer, gratuitamente, os equipamentos necessários (luvas, máscaras, botas e outros que se tomarem necessários ou obrigatórios) aos empregados que desenvolvam atividades insalubres.</p>	<p>Fica assegurado aos empregados, que exerçam atividades insalubres ou perigosas, um adicional de 20% calculado sobre a sua remuneração diária, cessando o direito à recepção desse adicional, em caso de eliminação do risco à saúde ou integridade física do empregado, na forma das Normas Regulamentadoras Rurais — NRRs.</p> <p>§ 1º - Os empregadores se comprometem a fornecer, gratuitamente, os equipamentos necessários (luvas, máscaras, botas e outros que se tomarem necessários ou obrigatórios) aos empregados que desenvolvam atividades insalubres.</p> <p>§ 2º - O adicional a que se refere esta cláusula, deverá ficar discriminado no recibo de pagamento do empregado.</p>

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 43	1995 Cláusula 39	2005 Cláusula 36
<p>01 – 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 DRT ou da FUNDACENTRO, facultada a assistência dos respectivos Sindicatos de Empregadores e Empregados.</p>	<p>01 – 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 DRT ou da FUNDACENTRO, ou peritos habilitados perante a DRT-PE, facultada a assistência dos respectivos Sindicatos de Empregadores e Empregados.</p> <p>02 - 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.</p>	<p>01 - 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 DRT ou da FUNDACENTRO, ou peritos habilitados perante a DRT-PE, facultada a assistência dos respectivos Sindicatos de Empregadores e Empregados.</p> <p>02 - 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.</p>

b) Providências em caso de Acidentes de Trabalho e/ou Doenças

Em função da distância em que se realiza o trabalho rural, é imprescindível que sejam estabelecidos procedimentos para assistência aos trabalhadores que se acidentarem ou adoecerem em localidades onde não haja estrutura para atendimento médico. Nas convenções coletivas analisadas, foram observadas algumas garantias de transporte e prestação de primeiros socorros nessas situações. Em Pernambuco, o direito a transporte e custeio das despesas por parte dos empregadores, é extensivos aos familiares dos trabalhadores.

TRANSPORTE DO TRABALHADOR DOENTE- GOIÁS

1989 Cláusula 12	1995 Cláusula 16	2005 Cláusula 17
<p>O empregador transportará gratuitamente o empregado que sofrer acidente no trabalho ou ficar doente em serviço, para o hospital credenciado pelo INAMPS, da cidade dos serviços ou manterá na sede do Parque Industrial ou próximo às lavouras, posto de atendimento ambulatorial para os primeiros socorros, ou manterá convênio com hospitais e clínicas.</p>	<p>O empregador transportará gratuitamente o empregado que sofrer acidente no trabalho ou ficar doente em serviço, para o hospital credenciado pela Previdência Social da cidade dos serviços e manterá na sua área de produção, próximo às lavouras, posto de atendimento ambulatorial para os primeiros socorros.</p> <p>§ Único — Em caso de acidente de trabalho de seus empregados, os empregadores se comprometem a comunicar o acidente ao órgão competente da Previdência Social no prazo estipulado em lei.</p>	<p>O empregador transportará gratuitamente o empregado que sofrer acidente no trabalho ou ficar doente em serviço, para o hospital credenciado pela Previdência Social da cidade dos serviços e manterá na sua área de produção, próximo às lavouras, posto de atendimento ambulatorial para os primeiros socorros</p> <p>§ 1º — Em caso de acidente de trabalho de seus empregados, os empregadores se comprometem a comunicar o acidente ao órgão competente da Previdência Social no prazo estipulado em lei.</p> <p>§ 2º - Na hipótese de ocorrência de um dos sinistros mencionados no caput desta cláusula o empregador efetuará, igualmente, o acompanhamento do trabalhador enfermo até o seu adequado atendimento, garantindo, quando necessário, o retorno à empresa ou o transporte até a residência do empregado.</p>

ACIDENTE DE TRABALHO- SÃO PAULO

1989 Cláusula 25	1995 Cláusula 40	2005 Cláusula 38
<p>Em caso de acidente de trabalho, a empregadora providenciará condução para socorro imediato do acidentado.</p>	<p>Em caso de acidente de trabalho, as empregadoras providenciarão condução adequada para o socorro imediato do acidentado.</p>	<p>Em caso de acidente de trabalho, os empregadores providenciarão condução adequada para o socorro imediato do acidentado.</p>

TRANSPORTE EM CASO DE ACIDENTE, DOENÇA OU PARTO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 47	1995 Cláusula 44	2005 Cláusula 41
<p>Fica o empregador responsável pelo transporte, ou seu custeio, do trabalhador ou membro de sua família em caso de acidente de trabalho, incluído o de percurso, doença grave ou parto da mulher do trabalhador ou da mulher empregada.</p>	<p>Fica o empregador responsável pelo transporte, ou seu custeio, do trabalhador ou membro de sua família em caso de acidente de trabalho, incluído o de percurso, casos de mal súbito, doença grave ou parto da mulher do trabalhador ou da mulher empregada.</p>	<p>Fica o empregador responsável pelo transporte, ou seu custeio, do trabalhador ou membro de sua família em caso de acidente de trabalho, incluído o de percurso, casos de mal súbito, doença grave ou parto da mulher do trabalhador ou da mulher empregada.</p>

§ Único - Em caso de parto, a obrigação do transporte só se aplica às residências na propriedade, a menos que os trabalhos de parto ocorram na propriedade.	§ Único - Em caso de parto, a obrigação do transporte só se aplica às residências na propriedade, a menos que os trabalhos de parto ocorram na propriedade.	§ 1º - O empregador, para efeito desta cláusula, deverá conduzir o acidentado, doente grave ou parturiente na Unidade de Saúde de atendimento. § 2º - Em caso de parto, a obrigação do transporte só se aplica às residências na propriedade, a menos que os trabalhos de parto ocorram na propriedade.
---	---	---

PRIMEIROS SOCORROS - PERNAMBUCO

1989 Cláusula 60	1995 Cláusula 53	2005 Cláusula 50
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.	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.	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.

c) Garantias ao Trabalhador afastado por Doença

Nesse item, são tratadas as garantias aos trabalhadores afastados por doença, como: forma de cálculo do salário no período de licença – já que a remuneração é calculada por produção -; complementação salarial; realocação para trabalho compatível no caso de diminuição da capacidade laborativa com o mesmo salário anterior; e forma de recebimento de salário em caso de doença (normalmente o salário é pago em dinheiro no campo).

ATESTADOS MÉDICOS – GOIÁS

1989 Cláusula 11	1995 Cláusula 15	2005 Cláusula 16
<p>Fica assegurado o pagamento do salário pelos empregadores durante os primeiros 15 dias do afastamento do empregado por motivo de doença, calculado de acordo com a média salarial dos 07 dias imediatamente anteriores ao do dia do afastamento desde que comprovada a doença por atestado firmado por Médicos ou Odontólogo credenciados pelos INAMPS ou Médico ou Odontólogo da empresa ou por ela indicados.</p> <p>§ Único — Os empregadores ficarão desobrigados do cumprimento desta cláusula a partir do momento em que o governo assumir integralmente essa obrigação.</p>	<p>Fica assegurado o pagamento do salário pelos empregadores durante os primeiros 15 dias do afastamento do empregado por motivo de doença, calculado de acordo com a média salarial dos 07 dias imediatamente anteriores ao do dia do afastamento comprovado por atestado na forma da lei, firmado por médicos ou odontólogos credenciados pelos órgãos da Previdência Social, sem ônus para o empregado.</p> <p>§ Único — Os empregadores ficarão desobrigados do cumprimento desta cláusula a partir do momento em que o governo assumir integralmente essa obrigação.</p>	<p>Fica assegurado o pagamento do salário pelos empregadores durante os primeiros 15 dias do afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente, calculado de acordo com a média salarial dos últimos 07 dias trabalhados em caso de acidente e, sobre a média salarial dos últimos 30 dias trabalhados em caso de doença, ou a partir de sua admissão, quando este intervalo for inferior, comprovado por atestado na forma da lei, firmado por médicos ou odontólogos credenciados pelos órgãos da Previdência Social, sem ônus para o empregado.</p> <p>§ 1º - Os empregadores se comprometem a fazer uma campanha de esclarecimento junto aos seus empregados no sentido de exigir que os emitentes de Atestado Médico indiquem o número do CID (Código Internacional da Doença), evitando-se prejuízos aos mesmos.</p> <p>§ 2º - Os atestados entregues até a data do fechamento (apuração) serão pagos no prazo normal do período a que se referem.</p> <p>§ 3º — Os empregadores ficarão desobrigados do cumprimento desta cláusula a partir do momento em que o governo assumir integralmente essa obrigação.</p>

AFASTAMENTO DE SERVIÇO POR DOENÇA- SÃO PAULO

1989 Cláusula 12	1995 Cláusula 22	2005 Cláusula 22
<p>Os empregadores se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao empregado, durante o período de até 30 dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social Rural, nos termos da lei n.º 7604/87 e da Portaria PT – GM 4.048/87.</p>	<p>As empregadoras se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao trabalhador, durante o período de até 45 dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a Previdência Social Rural, nos termos da lei n.º 7.604/87 e da Portaria PT-GM 4.048/87.</p> <p>§ Único - Se a Previdência não conceder o auxílio</p>	<p>Os empregadores se comprometem a pagar a diferença entre o salário normativo e o auxílio previdenciário ao trabalhador, durante o período de até 45 dias de afastamento dos serviços por motivo de doença, devidamente comprovada perante a previdência social rural, nos termos da lei N° 8213/91.</p> <p>§ Único – Se a previdência não conceder o auxílio doença, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a</p>

	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, na data do pagamento dos demais salários.	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, na data do pagamento dos demais salários.
--	---	---

ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS- SÃO PAULO

1989	1995 Cláusula 30	2005 Cláusula 30
Não há cláusula correspondente neste ano.	As empresas deverão preencher o atestado de afastamento e salários (A.A.S.), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos: a) Máximo de 05 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.	Os empregadores deverão preencher o atestado de afastamento e salários (A.A.S.), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos : a) Máximo de 05 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.

SALÁRIO NA DOENÇA- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 08	1995 Cláusula 10	2005 Cláusula 10
É devido o pagamento do salário pelo trabalhador durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador rural por motivo de doença comprovada mediante atestado médico fornecido por médico da Instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado e, na falta deste, e sucessivamente, por qualquer dos médicos referidos no § 2º do artigo 6º, da Lei n 605/49, contendo indicação do diagnóstico codificado. § 1º - Não será concedido novo auxílio na hipótese de ser o trabalhador acometido da mesma doença que originou o pagamento previsto nesta cláusula, dentro de um período de 30 dias, a contar do término da licença. § 2º - No caso de acidente do trabalho, o empregador adiantará para o empregado até 15 diárias, ressarcindo-	É devido o pagamento do salário pelo trabalhador durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador rural por motivo de doença comprovada mediante atestado médico fornecido por médico da Instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado e, na falta deste, e sucessivamente, por qualquer dos médicos referidos no § 2º do artigo 6º, da Lei n 605/49, contendo indicação do diagnóstico codificado. §1º -Não será concedido novo auxílio na hipótese de ser o trabalhador acometido de mesma doença que originou o pagamento previsto nesta cláusula, dentro do período de 60 dias, a contar do término da licença, nos termos do 4º do art. 73, do Decreto nº 611, de 21/07/92. § 2º - No caso de acidente do trabalho, o empregador	É devido o pagamento do salário pelo trabalhador durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador rural por motivo de doença comprovada mediante atestado médico fornecido por médico da Instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado e, na falta deste, e sucessivamente, por qualquer dos médicos referidos no § 2º do artigo seis, da Lei n 605/49, contendo indicação do diagnóstico codificado. § 1º - Na hipótese do trabalhador ser acometido de mesma doença que originou o pagamento previsto nesta cláusula, dentro do período de 60 dias, a contar do término da licença, o auxílio doença será mantido na conformidade do § 3º do artigo 75 do Decreto n 3048 de 06.05.1999.

se do empregado quando do recebimento dos valores da Previdência Social.	adiantará para o empregado até 15 diárias, ressarcindo-se do empregado quando do recebimento dos valores da Previdência Social. § 3º - 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.	§ 2º - No caso de acidente de trabalho, o empregador adiantará para o empregado até 15 diárias, ressarcindo-se do empregado quando do recebimento dos valores da Previdência Social. § 3º - 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.
--	--	--

FORMA DE PAGAMENTO NA DOENÇA DO EMPREGADO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 26	1995 Cláusula 26	2005 Cláusula 24
Quando o empregado, por motivo de doença, comprovada por atestado médico, não puder comparecer ao local de pagamento semanal de salário, poderá indicar pessoa de confiança, membro de sua família ou outro empregado da propriedade, para, em seu nome, receber o salário, mediante exibição da CTPS dele, empregado, ou outro documento de identificação do mesmo.	Quando o empregado, por motivo de doença, comprovada por atestado médico, não puder comparecer ao local de pagamento semanal de salário, poderá indicar pessoa de confiança, membro de sua família ou outro empregado da propriedade, devidamente credenciado , para, em seu nome, receber o salário, mediante exibição da CTPS dele, empregado, ou outro documento de identificação do mesmo.	Quando o empregado, por motivo de doença, comprovada por atestado médico, não puder comparecer ao local de pagamento semanal de salário, poderá indicar pessoa de confiança, membro de sua família ou outro empregado da propriedade, devidamente credenciado, para, em seu nome, receber o salário, mediante exibição da CTPS dele, empregado, ou outro documento de identificação do mesmo.

d) Garantia ao Trabalhador Acidentado

Aqui, são expostas as cláusulas que versam sobre garantias aos canavieiros vitimados por acidente de trabalho. Dentre elas, destacam-se a complementação salarial durante o período de afastamento e a realocação para trabalho compatível, sem redução salarial, em caso de diminuição da capacidade laboral.

É importante observar que a estabilidade no emprego para o acidentado, assegurada por São Paulo e Pernambuco, em 1989, é excluída das convenções posteriores.

COMPLEMENTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO - SÃO PAULO

1989 Cláusula 13	1995 Cláusula 21	2005 Cláusula 21
A empregadora se obrigam a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao empregado durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do trabalhador pelo período de 60 dias após o seu retorno ao serviço.	As empregadoras se obrigam a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do trabalhador pelo período de 60 dias após o seu retorno ao serviço. § Único - Se a previdência não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial por aquela concedida, ficam as empregadoras obrigadas ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.	Os empregadores se obrigam a pagar a diferença correspondente à complementação da remuneração devida ao trabalhador durante o período de inatividade por acidente de trabalho com estabilidade do trabalhador na forma da lei. § Único - Se a previdência não conceder o auxílio acidente, por motivo atribuível àquele órgão e cabendo a prova de tal fato ao trabalhador por via de documento oficial por aquela concedida, ficam os empregadores obrigados ao pagamento do salário normativo durante o período de até 45 dias do afastamento do serviço, na data do pagamento dos demais salários.

GARANTIA DE TRABALHO COMPATÍVEL AO ACIDENTADO - PERNAMBUCO

1989 Cláusula 11	1995 Cláusula 12	2005 Cláusula 12
Quando o trabalhador acidentado no trabalho, após alta médica, apresentar redução da sua capacidade de trabalho, ser-lhe-á 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 CF.	Quando o trabalhador acidentado no trabalho, após alta médica, apresentar redução da sua capacidade de trabalho, ser-lhe-á 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 CF.	Quando o trabalhador acidentado no trabalho, após alta médica, apresentar redução da sua capacidade de trabalho, ser-lhe-á assegurado trabalho compatível, com o mesmo salário, mediante comprovação através da perícia de infortunistica observando os empregadores o disposto no item XXVIII, do artigo 7º da CF.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 12	1995	2005
Fica assegurado ao trabalhador rural acidentado no trabalho ou no percurso, a estabilidade provisória de 180 dias, a partir do retorno ao trabalho, após a alta médica.	Não há cláusula correspondente neste ano.	Não há cláusula correspondente neste ano.

ADIANTAMENTO AO ACIDENTADO DO TRABALHO- PERNAMBUCO

1989	1995	2005 Cláusula 72
Não há cláusula correspondente neste ano.	Não há cláusula correspondente neste ano.	Em caso de acidente do trabalho, o empregador se compromete a adiantar, nos primeiros 30 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.

e) Prevenção de Acidentes

Nas convenções coletivas de trabalho analisadas, há apenas uma cláusula que se refere à prevenção de acidentes de trabalho, constante no documento relativo ao Estado de Pernambuco. Nesta, está prevista a obrigatoriedade de instalação da CIPATR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes dos Trabalhadores Rurais, cujos termos são definidos em Lei.

CIPATR- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 62	1995 Cláusula 55	2005 Cláusula 52
Não consta cláusula correspondente neste ano.	Os empregadores ficam obrigados a cumprir imediatamente as Normas Regulamentadoras do Trabalho Rural constantes da Portaria n.º 3067 de 12/04/88, do Ministério do Trabalho e Previdência Social. § 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 10 dias.	Os empregadores ficam obrigados a cumprir imediatamente as Normas Regulamentadoras do Trabalho Rural constantes da Portaria n 3067 de 12.04.88, do Ministério do Trabalho e Previdência Social. § Único - Quando da convocação de eleições para constituição das CIPATRs, deverá ser comunicado o fato ao Sindicato da Categoria profissional, com antecedência mínima de 20 dias .

5.3. Equidade e Trabalho das Mulheres

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”.

Nas convenções analisadas são mais frequentes cláusulas que tratam da discriminação da mulher. A presença das mulheres no setor canavieiro vem diminuindo ao longo dos últimos anos. Isso se deve, especialmente, à intensificação do trabalho no setor, com exigência de alta produtividade, o que aumentou a discriminação para a contratação de trabalhadoras. Além disso, as condições de trabalho para a mulher no campo são ainda mais desiguais do que as características do mercado de trabalho urbano em geral, tanto no que se refere aos abusos por parte das chefias, quanto à compatibilização entre a realização das tarefas profissionais e o cuidado com os filhos e a casa.

A negociação de questões relacionadas ao trabalho da mulher intensificou-se a partir dos anos 90, o que pode ser observado nas convenções coletivas aqui analisadas. Nas cláusulas que seguem, verifica-se a introdução de diversas garantias relativas a esse tema, que, entretanto, não representam avanços significativos em relação aos dispositivos legais.

5.3.1. Equidade

Aqui, foram agrupadas as cláusulas que abordam questões sobre discriminação de sexo, cor, idade ou estado civil. Nas convenções coletivas analisadas, observa-se que, à exceção de Pernambuco, esse tipo de garantia é assegurado durante todo o período analisado, porém de forma pouco efetiva, praticamente reproduzindo as disposições legais. Não são previstos mecanismos para controle e denúncia de atos discriminatórios. Na convenção de Pernambuco, estabelece-se a proibição da apresentação de exame de esterilidade, que, apesar de proibido por lei, é utilizado por alguns empregadores, além de prever punição em caso de assédio sexual.

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO - GOIÁS

1989 Cláusula 21 Será proibida qualquer discriminação em razão de idade e sexo, oferecendo-se igual oportunidade de trabalho às mulheres e menores.	1995 Cláusula 25 Será proibida qualquer discriminação em razão de idade e sexo, oferecendo-se igual oportunidade de trabalho a todos, na forma da lei.	2005 Cláusula 26 Será proibida qualquer discriminação em razão de idade e sexo, oferecendo-se igual oportunidade de trabalho a todos, na forma da lei.
---	---	--

NÃO DISCRIMINAÇÃO - SÃO PAULO

1989 Cláusula 17 Será evitada qualquer discriminação em razão de idade , oferecendo-se igual oportunidade de trabalho às mulheres e homens.	1995 Cláusula 23 Proibição de diferenças de salários , de exercícios de funções e de critérios da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.	2005 Cláusula 23 Proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
--	---	---

DISCRIMINAÇÃO CONTRA O TRABALHO DA MULHER - PERNAMBUCO

1989 Não há cláusula correspondente neste ano.	1995 Cláusula 65 01 – Será vedado qualquer tipo de discriminação ou comportamento abusivo contra o trabalho da mulher, tal como a exigência de esterilização para admissão ou permanência no emprego. 02 – Os empregadores se comprometem a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédio sexual à mulher trabalhadora.	2005 Cláusula 62 01 - Fica, de logo, estabelecido que será vedado qualquer tipo de discriminação ou comportamento abusivo contra o trabalho da mulher, tal como a exigência de esterilização para admissão ou permanência no emprego. 02 - Os empregadores se comprometem a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédio sexual à mulher trabalhadora.
--	--	---

CONTRATAÇÃO DE MULHERES - PERNAMBUCO

1989 Não há cláusula correspondente neste ano.	1995 Não há cláusula correspondente neste ano.	2005 Cláusula 73 Os empregadores se empenharão para ampliar a contratação de trabalhadoras rurais mulheres para as atividades agrícolas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, comprometendo-se ainda os Sindicatos
--	--	--

		Patronais a emitir circular para seus representantes no sentido de estimular o esforço aqui consensado.
--	--	---

5.3.2 Saúde da Mulher

A assistência à saúde é um dos problemas enfrentados no dia-a-dia pela trabalhadora rural. Nas cláusulas negociadas em Goiás e Pernambuco, há a preocupação de garantir a ausência ao trabalho sem prejuízo da remuneração ou do posto de trabalho desde que comprovado o período menstrual ou a realização de exames preventivos. Também em Pernambuco, há a previsão de licença em caso de aborto no período estabelecido em lei.

É interessante destacar que nos instrumentos normativos constantes do SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, apenas os rurais prevêm garantias à mulher no caso de menstruação.

CONDIÇÃO ESPECIAL PARA A TRABALHADORA - GOIÁS

1989 Cláusula 27	1995 Cláusula 26	2005 Cláusula 27
Fica assegurado à empregada rural na lavoura canavieira, o direito de se ausentar do trabalho no período menstrual sem que sua ausência se constitua falta injustificada, porém não remunerada, assegurado-se-lhe o pagamento salarial correspondente, desde que fique comprovado, com atestado médico fornecido na forma prevista na Cláusula Décima Primeira, sua impossibilidade de comparecimento ao trabalho naquele período.	Fica assegurado à empregada rural na lavoura canavieira, o direito de se ausentar do trabalho no período menstrual sem que sua ausência se constitua falta injustificada, porém não remunerada. Fica assegurado o pagamento salarial correspondente, desde que fique comprovado, com atestado médico fornecido na forma prevista na Cláusula Décima Quinta, sua impossibilidade de comparecimento ao trabalho naquele período.	Fica assegurado, à empregada rural na lavoura canavieira, o direito de se ausentar do trabalho no período menstrual considerando-se falta justificada, porém não remunerada. Fica assegurado o pagamento salarial correspondente, desde que fique comprovado, com atestado médico fornecido na forma prevista na Cláusula Décima Quinta, sua impossibilidade de comparecimento ao trabalho naquele período.

REPOUSO EM CASO DE ABORTO- PERNAMBUCO

1989	1995 Cláusula 61	2005 Cláusula 58
Não há cláusula correspondente neste ano.	Em caso de aborto não criminoso , a trabalhadora terá um repouso remunerado de 02 semanas.	Em caso de aborto não provocado, salvo nos casos previstos em lei , a trabalhadora terá um repouso remunerado de duas semanas.

SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA RURAL- PERNAMBUCO

1989	1995 Cláusula 64	2005 Cláusula 61
Não há cláusula correspondente neste ano.	Fica assegurada à mulher trabalhadora rural a liberação remunerada de 01 dia por ano, para fins de exames preventivos de câncer ginecológico, mediante comprovação através do competente atestado médico.	Fica assegurada à mulher trabalhadora rural a liberação remunerada de 01 dia por ano, para fins de exames preventivos de câncer ginecológico, mediante comprovação através do competente atestado médico, garantindo-se, ainda, à mulher trabalhadora rural com mais de 45 anos de idade a liberação remunerada de 02 dias por ano, para aqueles mesmo fins.

5.3.3 Gestação/Maternidade/Paternidade

As cláusulas incluídas neste grupo são as que se relacionam à gestação e compatibilização entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos.

Foram localizadas cláusulas que tratam da estabilidade durante a gestação, do direito à creche e à amamentação, que apenas reforçam os dispositivos legais.

Na convenção de Pernambuco, foi introduzida em 2005, garantia de abono de falta para exames pré-natais, sem definição de limite para o número de consultas, o que representa um avanço em relação à legislação, onde são previstas apenas seis.

Também em Pernambuco, foi negociada a garantia de abono de falta para acompanhamento de filho em caso de internação hospitalar, não prevista em lei.

TRABALHADORA RURAL GESTANTE- SÃO PAULO

1989 Cláusula 14	1995 Cláusula 33	2005
Ficam assegurados à trabalhadora rural gestante 60 dias de estabilidade após o término do afastamento compulsório.	Fica assegurada a estabilidade provisória para gestante nos termos da lei. RECOMENDAÇÃO – Recomenda-se que, a critério do médico, devendo ser o da empresa quando houver, quando o estado de gravidez da trabalhadora estiver sendo prejudicado pelas condições de trabalho, e na impossibilidade da mesma exercer outra função compatível com o seu estado, e a vista do atestado do médico que a acompanha, as empregadoras antecipem o afastamento.	Não há cláusula correspondente neste ano.

ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 15	1995 Cláusula 16	2005 Cláusula 15
Fica assegurado à empregada rural gestante estabilidade após a licença médica, de acordo com o Artigo 10, inciso II, letra “b”, do ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, que garante a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto. § Único – Fica garantido à empregada gestante trabalho compatível com a sua maternidade, conforme orientação médica.	Fica assegurada a empregada rural gestante estabilidade após a licença médica, de acordo com o Artigo 10, inciso II, letra “b”, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que garante a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 05 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 CF.	Fica assegurada a empregada rural gestante estabilidade após a licença médica, de acordo com o Artigo X, inciso II, letra b, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que garante a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 05 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 CF. § 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 do Médico, atestando o exame pré-natal e indicando ainda o tempo da gestação.

AFASTAMENTO REMUNERADO POR MOTIVO DE INTERNAMENTO HOSPITALAR- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 13	1995 Cláusula 14	2005 Cláusula 14
Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador durante 01 dia de afastamento do trabalhador ou da trabalhadora rural motivado por internamento hospitalar de seu filho menor, coincidindo com aquele dedicado às visitas, comprovado mediante atestado médico. No caso de trabalharem pai e mãe, um dos dois fará opção pela visita.	Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador durante 01 dia de afastamento do trabalhador ou da trabalhadora rural motivado por internamento hospitalar de seu filho menor, coincidindo com aquele dedicado às visitas, comprovado mediante atestado médico. No caso de trabalharem pai e mãe, um dos dois fará opção pela visita.	Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador durante 02 dias de afastamento do trabalhador ou da trabalhadora rural motivado por internamento hospitalar de seu filho menor, coincidindo com aquele dedicado às visitas, comprovado mediante atestado médico. No caso de trabalharem pai e mãe, um dos dois fará opção pela visita.

CRECHE - PERNAMBUCO

1989 Cláusula 44	1995 Cláusula 41	2005 Cláusula 38
§ 3º - Os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.	Os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.	Os estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO- PERNAMBUCO

1989 Cláusula 58	1995 Cláusula 51	2005 Cláusula 48
Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 meses de idade, a trabalhadora rural terá direito a um descanso especial de meia hora para cada turno de trabalho.	Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 meses de idade, a trabalhadora rural terá direito a um descanso especial de meia hora para cada turno de trabalho. § Único - É garantido às mulheres, no período da 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.	Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 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 da 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.
--	--	-----------------------------

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Francisco. Por que morrem os cortadores de cana?, 2006. Disponível em: <http://www.pastoraldomigrante.org.br>. Acessado em 03/03/2006.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo, 2001.

DIEESE. O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. São Paulo, maio 1999 (Pesquisa DIEESE, 15).

OLIVEIRA, Ana Maria Soares; THOMAS JÚNIOR, Antonio. As Redefinições Técnico-Produtivas e Organizacionais do Capital Agroindustrial Canavieiro No Brasil. Fct/Unesp/Presidente Prudente, III Simpósio Nacional de Geografia Agrária – II Simpósio Internacional de Geografia Agrária Jornada Ariovaldo Umbelino de Oliveira – Presidente Prudente, 11 a 15 de novembro de 2005.