

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2006/2007.

I - MANUTENÇÃO E/OU REVISÃO DE CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

Na forma do art.114, § 2º da Constituição Federal, serão respeitadas as disposições. Convencionais e normativas pré-existentes, ampliadas em seu alcance e conteúdo.

II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1 - RECOMPOSIÇÃO/REAJUSTE SALARIAL

Reajuste salarial à categoria correspondente ao índice médio de 7,67 (sete virgula Sessenta e sete por cento) (INPC) referente à recomposição salarial.

2 - AUMENTO REAL/PRODUTIVIDADE

Sobre os salários já reajustados pela maneira prevista na cláusula anterior, será concedido cumulativamente, aumento real a título de produtividade, no percentual de 5% (cinco por cento).

3 - GARANTIA DE REUNIÃO

Fica garantida uma reunião quadrimestral entre as partes, com objetivo de avaliar o cumprimento da presente Convenção Coletiva.

4 - COMPENSAÇÕES

São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

5 - PISO SALARIAL - SALÁRIO NORMATIVO

Correção do piso salarial pré-existente, nas mesmas condições estipuladas pelas cláusulas 1ª e 2ª, não podendo ser inferior a 5.6 Salário Mínimo ou seja R\$ 1.963,00 (Um mil e novecentos e sessenta e três reais).

6 - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Igual aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

7 - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

8 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Garantia ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

9 - DUPLA FUNÇÃO

Caso o empregado exerça dupla função, terá o direito de perceber seu salário nominal em dobro.

10 - VALE - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão quinzenal e automaticamente, adiantamento de no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

11 - HORAS EXTRAS

Concessão de 100% de sobretaxa para as horas extras prestadas.

12 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno prestado entre 22:00 e 5:00 horas, será pago com um adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário de hora normal.

13 - ADICIONAL PARA TRABALHO PRESTADO AOS DOMINGOS, FERIADOS E EM DIAS DE REPOUSO

O trabalho prestado aos domingos, feriados e em dias de repouso, será pago com

acrécimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração do descanso adquirido.

14 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O trabalho no descanso semanal remunerado e feriados será pago em dobro, independentemente da remuneração desses dias, já devida ao empregado por força de lei.

15 - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO - INGRESSO COM ATRASO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

16 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Todo empregado terá direito a um adicional por tempo de serviço (anuênio) de 1% (um por cento) de seu salário bruto, que se incorporará à sua remuneração, a partir do momento em que complete cada ano de serviço, desde sua admissão.

17 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Será constituída Comissão de Negociação com 03 (três) membros de cada parte, para estabelecer os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da Empresa, bem como programa de metas, resultados e prazos, para implementação da participação nos lucros, que será empossada em 60 (sessenta) dias após a data-base.

§ 1º - Se a empresa já possuir Comissão de Negociação relativa à participação nos lucros e/ou resultados, com membros da categoria preponderante, deverá ser garantida a participação de pelo menos um representante do Sindicato suscitante.

§ 2º - Os membros da comissão terão estabilidade no emprego desde a indicação/eleição até 01 (um) ano após o término das negociações.

18 - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

O empregado que solicitar demissão da empresa e com menos de 1 (um) ano de trabalho, fará jus a percepção de férias proporcionais no ato da quitação, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

19 - FUNDO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Através da participação de empregados e empresa, será criado um fundo de complementação de aposentadoria e pensões aos empregados e quando for o caso, aos seus dependentes, até dezembro/2006.

20 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 30 (trinta) unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do Contrato de Trabalho, fixando o valor unitário de R\$ 10,00 (dez reais).

21 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga até, no máximo, o último dia útil do mês de junho, salvo se o empregado usufruir férias em período anterior a esta data, situação em que o pagamento da referida parcela deverá ser feito juntamente com o relativo às férias.

22 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, não se tratando de hipótese de transferência, será pago ao trabalhador, diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

23 - VERBA DE REPRESENTAÇÃO

Os empregadores concederão, mensalmente, uma verba de representação sob a natureza de ajuda de custo, que não será incorporada ao salário e nenhum título trabalhista, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário nominal.

24 - DATA BASE

Fica mantida a data-base fixada no Dissídio Coletivo anterior, qual seja, em 1º (primeiro) de julho.

25 – ABRANGÊNCIA

Esta pauta de reivindicações aplica-se à categoria profissional de Técnico Agrícola, que tem o exercício profissional regulado pela Lei 5.524, de 05.11.68, Decreto 90.922, de 06.02.85 e 4.560 de 30.12.02, independentemente da anotação na CTPS, desde que exerçam alguma das atividades técnicas constantes do artigo 6º do citado Decreto 90.922/85.

26 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados vedadas em qualquer hipótese à acumulação.

27 - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos do Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14/09/95 do Ministério do Trabalho.

II - CLÁUSULAS SOCIAIS

28 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Os Técnicos Agrícolas gozarão de estabilidade provisória no emprego com garantia de emprego e/ou salário, quando:

I - GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

II - A SERVIÇO MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento.

III - AFASTADO POR DOENÇA

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta.

IV - EM ESTADO DE PRÉ-APOSENTADORIA

Garantia de emprego e salário aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

V - ACIDENTE DE TRABALHO

Estabilidade ao empregado vitimado por acidente de trabalho, até 60 (sessenta) dias após a alta, sem prejuízo das garantias previstas no art. 118 da Lei 8.213/91.

VI - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial, e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados porém, os trabalhadores nessa situação a

participar de processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia, com as garantias asseguradas na Lei 8.213/91, Art. 118

VII - EMPREGADO TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

VIII - TODA CATEGORIA

Pelo período compreendido entre 30 (trinta) dias que antecedam a data-base e os 90 (noventa) dias posteriores à mesma.

29 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade.

30 - AVISO PRÉVIO DE SESENTA DIAS

Concedem-se 60 (sessenta) dias de Aviso Prévio a todos os trabalhadores demitidos sem justa causa.

31 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Concessão, além do prazo legal de aviso prévio de 5 (cinco) dias por ano de serviço prestado à empresa.

32 - CARTA AVISO

Entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

33 - REEMBOLSO-CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias, pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 (seis) anos de idade.

34 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará a seus beneficiários, importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias.

35 - GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. (LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO)

Fica garantido o emprego e salário ao empregado portador de doença denominada L.E.R. (Lesão por Esforço Repetitivo). Referida doença poderá ser apurada através de laudo médico ou perícia judicial, determinando a mudança da função ou reintegração em função compatível com seu estado físico, sem prejuízos salariais e de demais verbas contratuais.

36 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

37 - PLANO MÉDICO ASSISTENCIAL

As empresas implantarão, quando não tiverem, e aperfeiçoarão, quando já tenham, os planos médicos assistenciais, cobrindo, inclusive, a área odontológica, gratuitamente.

38 - SEGURO VIDA, ACIDENTE E DESPESAS HOSPITALARES

As empresas pagarão a todos os funcionários, independentemente de cargo ou função, sem prejuízo de cláusulas sociais e leis vigentes, que direta ou indiretamente já o contemplem, seguro de vida acidente e despesas hospitalares, no valor indenizatório não inferior a 60 (sessenta) salários mínimos vigentes na época do evento.

39 - CESTA BÁSICA

Mensalmente, a empresa fornecerá gratuitamente, a cada funcionário, uma cesta básica de alimentos, no mínimo, conforme a cesta básica definida pelo DIEESE, em valor não inferior a R\$ 79,00 (setenta e nove reais).

40 - ADMISSÃO - TESTE DE GRAVIDEZ

Fica vedada a realização de teste de gravidez pré-admissional, ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher.

41 - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

42 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos dos Sindicatos suscitantes.

43 - UNIFORMES EPIs (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)

Fornecimento obrigatório e gratuito de uniformes aos empregados, quando exigidos pelas empresas, na prestação de serviços ou quando exigido pela própria natureza do serviço.

44 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

45 - LICENÇA ADOTANTE

Licença remunerada de 90 (noventa) dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de zero a 06 (seis) meses de idade.

46 - LICENÇA PATERNIDADE

Concessão de licença paternidade equivalente a 5 (cinco) dias.

47 - EXAMES ESCOLARES

Abono de falta ao empregado estudante para a prestação de exames escolares ou vestibulares, condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

48 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo por filho nesta condição.

49 - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

50 - BOLSA EMPREGO

As empresas poderão utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) mantido pela entidade representante da categoria.

51 - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

III - CLÁUSULAS TÉCNICAS

4 - RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO)

Adoção de uma política de treinamento e aperfeiçoamento técnico:

- a)** Que as empresas garantam pelo menos 12 (doze) dias úteis ao ano de treinamento técnico para cada profissional, entendendo-se como tal: a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos técnicos de interesse ao setor, etc.
- b)** Que as empresas divulguem amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários, etc., incentivando a participação do seu corpo técnico.
- c)** Que as empresas incentivem o intercâmbio tecnológico de profissionais entre as empresas do setor do trabalho como uma das formas do aperfeiçoamento profissional.
- d)** Que criem mecanismos visando possibilitar a adequada inovação tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas das empresas.
- e)** Implantação de um Conselho Executivo de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional, indicado por eleição direta com a participação do sindicato.

52 - ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a efetuar o recolhimento da ART previsto na legislação que regulamenta as profissões, para os projetos e estudos contratados indicando ao menos um responsável técnico, por especialidade, envolvido no projeto ou estudo. Os Sindicatos Patronal e dos Empregados, formarão uma Comissão de Estudos em conjunto com os Conselhos Regionais das respectivas categorias, para o esclarecimento de critérios e acompanhamento deste assunto.

IV - CLÁUSULAS SINDICAIS

53 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

Parágrafo único: As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato, por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

54 - REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES - ESTABILIDADE NO EMPREGO

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543 e seus parágrafos da CLT.

55 - DELEGADO SINDICAL

As empresas reconhecem a figura do Delegado Sindical, a quem compete junto às empresas, representar o Sindicato, sem prejuízos de suas atribuições funcionais.

§ 1º - Em cada empresa haverá um Delegado Sindical para cada grupo de 30 (trinta)

Técnicos Agrícolas, garantindo-se o número de 1 (um) delegado sindical.

§ 2º - Fica assegurada, para cada Delegado Sindical, a liberação pela empresa de, no mínimo, 8 (oito) horas semanais para o desempenho de suas atividades sindicais

§ 3º - As empresas concordam em garantir ao Delegado Sindical um mandato ou mais de um ano cada, com garantia de emprego ou salário durante o seu mandato e mais 12 (doze) meses após o término do mandato.

56 - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

57 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação da matéria político-partidário ou ofensiva.

58 - PUBLICIDADE

Afixação de quadros de avisos no local de prestação de serviços.

59 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Desconto Assistencial de 5% (cinco por cento) dos empregados, técnicos Agrícolas, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da Entidade de trabalhadores, importância esta a ser recolhida em conta vinculada sem limite, da Caixa Econômica Federal.

§ 1º - Após o recolhimento, a empresa deverá enviar relação com nome e valor Descontado no salário de seus empregados técnicos, com cópia da quitação.

§ 2º - No prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data da Assembléia Extraordinária, realizada no dia 30 de junho de 2006. na Sede do SINTAGO. fica assegurado a todos os Técnicos e Profissionais abrangidos por esta pauta de reivindicações, o direito de oposição a ser protocolizada na sede do SINTAGO ou através de envio de carta registrada com firma reconhecida por autenticidade.

60 - VERBAS RESCISÓRIAS

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º (décimo) dia útil Subseqüente ao afastamento definitivo do empregado, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário, desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador.

61 - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

62 - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS

As empresas fornecerão, mensalmente, ao SINTAGO a relação dos Técnicos Agrícolas admitidos e demitidos no mês.

63 - TESTES PRÁTICOS

Os testes práticos operacionais para admissão, realizados nas empresas, não poderão ultrapassar um dia, sendo remunerado o período excedente, conforme piso salarial estipulado na cláusula n.º 4 da presente pauta.

64 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO

Readmito o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

65 - DESCONTOS DAS MENSALIDADES DO SINDICATO

Quando devidamente autorizado pelo Técnico filiado ao Sindicato, as empresas efetuarão o desconto em folha de pagamento, das mensalidades devidas ao Sindicato dos Técnicos Agrícolas do Estado de Goiás - SINTAGO, sempre que este solicitar e indicar o valor, devendo fazer o recolhimento até o dia 10 do mês subsequente.

§ 1º - O não recolhimento no prazo de 10 (dez) dias após o desconto, acarretará multa mensal de 10% (dez por cento), mais juros mensais de 0,5% (meio por cento).

§ 2º - Após o recolhimento a empresa deverá mandar relação com nome, e o valor descontado no salário de seus empregados, com cópia do recibo de depósito.

66 - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

67 - FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ADIAMENTO

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

68- CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

69- CIPAs - SUPLENTES - GARANTIA DE EMPREGO

Concedem-se a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAs.

70 - RECEBIMENTO DO PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

V - CLÁUSULAS GERAIS

71 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

72- MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

73- MULTA-MORA SALARIAL

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco) do valor do salário em favor da parte prejudicada.

74 - MULTA ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salários até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

75 - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, em favor do empregado prejudicado.

76 - DIVULGAÇÃO DA NORMA COLETIVA

Deverão as empresas, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, da assinatura da presente Norma Coletiva, efetuar sua divulgação, na íntegra, através dos meios de comunicação internos, inclusive quadro de avisos.

77 - VIGÊNCIA

A vigência da presente Norma Coletiva será pelo prazo de um ano, com início em primeiro de julho de 2.006 e término em 30 de junho de 2007.

Valdivino Eterno Leite
Presidente do SINTAGO