

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM RURAL**

**GESTÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SUA IMPORTÂNCIA NO
CONTEXTO SOCIAL/POLÍTICO.**

NÚBIA ADRIANE SILVA

Rubiataba - GO.

FACER - FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM RURAL



**GESTÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SUA IMPORTÂNCIA NO
CONTEXTO SOCIAL/POLÍTICO.**

NÚBIA ADRIANE SILVA

Orientadores: FABIANA SAVINI BERNARDES PIRES DE ALMEIDA REZENDE
MARCO ANTÔNIO DE CARVALHO

Monografia Apresentada a Faculdade de
Ciências e Educação de Rubiataba, como
parte das exigências para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

25808
50001

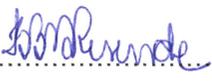
OK

Tombo nº	7165
Classif.	A-331.105.44
Ex.	1 NÚBIA SILVA 2002
Origem:	d
Data:	18-03-03

Rubiataba-GO, junho de 2002

Adm. sindical
Sindicatos

Examinador: 

Examinador: 

Examinador: 

AGRADECIMENTOS

Agradeço a instituição sindical de Rubiataba (Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba – STR) na pessoa do seu presidente José Maria de Lima e do seu diretor Samuel Sebastião da Silva, por ter-me proporcionado grandes esclarecimento e a organização para a realização do estágio.

Ainda um agradecimento especial à professora, orientadora e advogada Fabiana Savini Bernardes Pires de Almeida Rezende e ao professor e orientador Marco Antônio de Carvalho, pela colaboração e incentivo.

DEDICATORIA

Dedico este primeiramente a Deus, um grande amigo e colaborador nas horas de alegria e tristeza, meus pais o Sr. Samuel Sebastião da Silva e a Sra. Salvina Luiza da Silva, meu irmão Uequislei José da Silva, pelo incentivo e apoio sempre nos momentos difíceis e alegres desta longa caminhada.

Dedico em especial a meu namorado pelo apoio, compreensão e companheirismo em todos os momentos. Aos trabalhadores rurais que, em tempo de crise, ainda acreditam e lutam por um futuro melhor.

SUMÁRIO

Resumo	vii
I – INTRODUÇÃO	01
II – DESENVOLVIMENTO/REFERENCIAL TEÓRICO	03
II – I – História do Sindicalismo no Brasil	03
II – II – O Sindicato	06
II – III – Estrutura Sindical	07
II – IV – Funções do Sindicato	09
II – V – Negociação Coletiva	10
III – FUNDAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DE RUBIATABA...	13
IV – RESULTADOS ADQUIRIDOS	15
V – GESTÃO ATUAL	18
VI – CONCLUSÃO	19
VII – BIBLIOGRAFIA	21
VIII – BIBLIOGRAFIA PESQUISADA	21
APÊNDICE	23
QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTAS	24
RESULTADOS DAS ENTREVISTAS	26
GRAFICOS	28
ANEXOS	31
ESTATUTOS SOCIAIS	32
REGIMENTO INTERNO	43
REGISTRO DO SINDICATO	53
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O SETOR CANAVIEIRO GOIANO – 2002	54

RESUMO

Trabalho desenvolvido como requisito de aprovação final do Curso de Administração com Habilitação em Administração Rural pela Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, onde se analisou uma administração sindical e os métodos e a importância de uma negociação coletiva. A necessidade de buscar melhorias através de processo de negociação direta com a categoria patronal. Desenvolveram-se projetos de conscientização dos trabalhadores e seus familiares da grande necessidade do que vem a ser sindicalismo e a sua importância para a sociedade. Realizadas pesquisas junto aos trabalhadores rurícolas constataram-se que esta classe de profissionais ainda tem muito a desenvolver. A convicção de que este caminho apontado contribuirá na redução das desigualdades sociais e econômicas no meio rural, reforçou a dedicação ao presente trabalho.

I – INTRODUÇÃO

O sindicalismo é considerado um campo que, por força das circunstâncias, torna-se cada dia mais importante no Brasil.

Historicamente, sempre se deu mais importância para o operariado urbano, mesmo porque, tem sido o lugar onde as reivindicações por melhorias nas condições de trabalho afluíram com maior facilidade. Assim, as relações tipicamente capitalistas propiciaram a organização dos trabalhadores e a luta por direitos internacionalmente consagrados.

A Consolidação das Leis do Trabalho é fruto deste processo, estatuidando, em nível de lei, uma série de garantias que o operariado já havia conquistado. Ao mesmo tempo, porém, e visando diminuir a organização e as vitórias alcançadas, o governo atrelou os sindicatos ao Ministério do Trabalho.

As conseqüências deste procedimento são sentidas até hoje no movimento sindical, inobstante as alterações efetuadas ultimamente, notadamente com os dispositivos inseridos na Constituição Federal de 1988.

De fato, por ocasião da edição da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Decreto-Lei n.º 5.452/43, havia pouca preocupação com o enquadramento legal e a extensão de garantias trabalhistas para o empregado rural.

O artigo 7º do referido Decreto-Lei dá a medida da importância atribuída ao empregado rural, na época, ao dispor que: “Art. º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) ...

- b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividade que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.”¹

Em relação do tempo de duração dos contratos e de outras condições objetivadas, parte da legislação se torna inaplicável, reclamando adequação através de lei ou mediante negociação direta.

¹ CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das Leis do Trabalho. 1992, p. 40.

II – DESENVOLVIMENTO / REFERENCIAL TEÓRICO

II. I - HISTÓRIA DO SINDICALISMO NO BRASIL

A análise da história do movimento trabalhista brasileiro, ou melhor, do sindicalismo brasileiro, constitui um exercício fascinante e uma valiosa ajuda para entendermos o estágio atual de transição em que vivemos.

Na sociedade rural, o regime da escravatura limitava a condição de trabalho livre a alguns grupos urbanos de trabalhadores que careciam de qualquer defesa legal perante o poder empregador. Na Constituição Imperial de 1824 no seu artigo 25, nas Disposições Gerais conta que: no sentido de serem proibidas as "corporações de ofício", nascem contadas associações mutualistas nas cidades de Recife e Rio de Janeiro. Embora de caráter mutualista, algumas dessas associações assumem o papel de representantes da classe trabalhadora perante o Poder Legislativo e, inclusive até a organizar greves.

Encerra-se o Período Mutualista em 1888, com a abolição da escravatura. Nessa época, algumas associações de tipo mutualista já começaram a reconhecer uma marcante vocação reivindicatória. Elas iriam constituir a base do surpreendente desenvolvimento sindical ocorrido nos anos seguintes.

Antes do final do século XIX, formaram-se em São Paulo e Rio de Janeiro agrupamentos operários de natureza sindical e orientação socialista.

Em 1906, os socialistas de vanguarda promoveram o I Congresso Operário Brasileiro. Começam a observar os primeiros sintomas de predomínio anarquista no movimento síndico-socialista, onde proclamaram uma organização sindical federativa. Que por sua vez seguiu-se imediatamente greve em diversas

categorias, ocorrendo ainda o aparecimento, pela primeira vez, de organizações denominadas sindicatos, sindicatos operários ou sindicatos de resistência.

Ainda neste mesmo ano a maioria das organizações sindicais que representavam São Paulo no I Congresso Operário Brasileiro funda a Federação Operária de São Paulo. Este agrupamento de sindicatos tem participação ativa na greve geral declarada em São Paulo, Rio de Janeiro, Santos e Recife, no dia 1º de maio de 1907, reivindicando que o dia de trabalho possuía 8 (oito) horas.

Entre os anos de 1911 e 1913 as greves diminuem e os sindicatos sofrem a repressão policial. Em 1913 o movimento operário, convoca o II Congresso Operário.

Já no ano de 1917 ocorre em São Paulo a manifestação grevista mais importante da história do nascente movimento sindical brasileiro. Os operários de uma grande empresa do ramo de fiação e tecelagem se recusaram a trabalhar no turno da noite e declararam greve. Reclamava-se o direito de associação dos trabalhadores, o direito à greve, a abolição do trabalho explorador em determinados casos (menores, mulheres), registros salariais, garantia de trabalho permanente, aumento de trabalho extraordinário, jornada de horas e semana inglesa.

Com esta manifestação, a Primeira República sentiu-se ameaçada e a repressão aos trabalhadores foi intensa, sendo ainda obrigados a negociar um acordo com o governo e os patrões.

O período de 1888 a 1919 é de intensa atividade sindical, verificando-se a criação de inúmeras associações de classes, denominadas no início de suas atividades de ligas ou associações; mais tarde assumem o nome de "união" ou "sindicato".

A movimentação sindical, incluindo as greves, contribui para dar consistência às reivindicações operárias que conseguem se estender de uma fábrica a outra, de uma cidade a outra.

Curiosamente, em 1890, a legislação trabalhista brasileira, embora dispensa em capítulos dos Códigos Civil e Penal, já reconhece até o direito de greve. O Estado permanecia omissivo e alheio às questões trabalhistas.

Algumas leis sociais e trabalhistas foram promulgadas no período de 1890-1900, mas apenas as primeiras foram cumpridas. Dois decretos legislativos da maior importância, regulamentando o trabalho de menores e o pagamento de dívidas aos empregados, promulgadas em 1891 e 1904. Mas as intenções visadas por ambos ficaram no papel.

Em 1903, foi promulgada a primeira lei sindical permitindo aos trabalhadores rurais a organização de sindicatos “para a defesa dos seus interesses”. Em 1907, o Decreto Legislativo n.º 1.637, que permite a constituição de “sindicatos profissionais e sociedades corporativas”. Esses organismos visam “o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais dos seus membros”; são constituídos por membros voluntários e podem se agrupar em uniões ou sindicatos centrais.

O Partido Comunista teve grande influência no movimento sindicalista. Os comunistas ingressaram no cenário sindical convocando todos os trabalhadores a se reunirem em torno de reivindicações imediatas que o sindicato apresentaria aos empregadores. Os comunistas buscaram com afinco a constituição de um órgão central, capaz de propiciar unidade ao movimento sindical brasileiro: a Confederação Geral do Trabalho. Impedidos de se manifestar politicamente, os comunistas usam o movimento sindical para se expressarem desta forma na sociedade brasileira.

Em 1931, o Governo Vargas promulgou o Decreto n.º 19.770 ou Lei de Sindicalização. Esta lei regula a sindicalização das classes operárias e patronais, submetendo-as praticamente ao controle do Estado. “... O sindicato é agora uma organização de massa, dependente dos favores do Estado e receptiva aos apelos patronais”².

Criada a Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-Lei n.º 5.452 de julho de 1943. Inspirou-se na idéia de que a sociedade brasileira é, de fato, uma sociedade de classes regida por um organismo superior: o Estado.

Sendo formulada o princípio da unidade sindical; paralelismo sindical; estabelecendo o controle do Ministério do Trabalho sobre todas as atividades sindicais; criado do imposto sindical; especifica-se o que vem a ser sindicato e os

² Getúlio VARGAS. *As classes trabalhadoras e o governo da Revolução* (1938:97-98).

tipos de sindicatos aceitáveis legalmente. Os sindicatos são classificados por categorias econômicas (empregadores) ou profissionais (empregados), sem qualquer referência a ofício ou empresa. O que interessa é a atividade econômica da empresa à qual pertencem as pessoas sindicalizadas.

Na sociedade brasileira a questão sindical já é definitiva como uma questão social e não apenas como uma questão de polícia.

Em outubro de 1963, vários sindicatos de São Paulo entram em greve demandando negociar “em bloco” com o sindicato patronal, a Federação das Indústrias de São Paulo. A greve é declarada ilegal, merecendo violenta repressão oficial. Em quatro dias a paralisação é total e, no final, boas partes das reivindicações sindicais são atendidas.

O movimento trabalhista brasileiro tem quase um século de existência. Desde a abolição da escravatura até o advento do Estado Novo, em que os trabalhadores agrupam-se em núcleos de resistências, independentes da ação governamental e destinados a conquistar direitos trabalhistas à revelia dos empregados. Desde a instauração do Estado Novo até a eclosão das primeiras greves no ABC paulista.

A Ford do Brasil e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo formalizaram a criação oficial da Comissão de Fábrica, instalada provisoriamente, após uma paralisação de seis dias dos trabalhadores da fábrica de São Bernardo do Campo.

No Brasil é permitida a sindicalização aos empregadores, empregados, trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

II. II - O SINDICATO

A instituição sindical é antiqüíssima, data do século XVI na Europa, é desde o século XIX no Brasil, “é um produto natural do próprio sistema capitalista que, ao diferenciar o trabalho do capital, torna necessário à existência de órgãos que representem os interesses de cada um”³.

³ Julio LOBOS, Sindicalismo e Negociação, 1988.

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba, como qualquer instituição sindical possui suas conquistas e suas derrotas. Este almeja ainda a conscientização dos trabalhadores e luta, trabalha para que isto tornasse realidade.

II. III - ESTRUTURA SINDICAL

Para ser legitimado pelo Ministério do Trabalho um sindicato de empregados no Brasil deve, entre outras coisas, representar trabalhadores que pertençam a uma mesma categoria profissional; ou seja, pessoas que têm, permanentemente, identidade de interesses em razão das suas tarefas. "A sindicalização processa-se quanto às categorias profissionais (quanto) os empregados acham-se incluídos, em regra, na categoria a que corresponde a atividade econômica principal da empresa. Apenas os elementos pertencentes à categoria diferenciadas têm tratamento específico independentemente da atividade econômica preponderante da empresa" ⁴.

Os sindicatos de categorias profissionais (empregados) são classificados por atividades econômicas, conforme o Art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A estrutura da organização sindical brasileira, a nível nacional, é verticalizada. Na base da pirâmide encontra-se a associação profissional, uma organização pré-sindical para a qual não é exigido respeito ao princípio da unidade, nem são destinados controles muito rígidos do Ministério do Trabalho. A conversão de uma associação profissional em sindicato já é um processo complicado através do qual o Ministério do Trabalho ganha o controle da situação. O sindicato, cujos limites geográficos podem ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais, e, excepcionalmente, nacionais. Constituídas por um número de cinco sindicatos de um mesmo grupo, aparecem às federações sindicais. Elas são autorizadas pelo Ministério do Trabalho e a sua atuação está quase sempre limitada por um estado. Possuindo ainda um mínimo de três federações de um mesmo setor de atividade, forma-se uma confederação sindical de âmbito nacional.

⁴ TRT-SP, 3ª. T, ac. 3995, Campos Batha, DIESP 25.5.79, p. 50.

A legislação brasileira do trabalho concede às federações e confederações sindicais maiores “campo de manobra” e autonomia do que aos sindicatos. Apenas as primeiras têm o poder de representar perante o Estado e os Tribunais Regionais do Trabalho. Na prática, existe uma relação de poder inversamente proporcional entre os sindicatos e os organismos sindicais superiores, tais como, federações e confederações: quanto mais fraco o sindicato, mais forte a federação/confederação, e vice-versa.

O sindicato é uma entidade jurídica que possui objetivos e recursos para alcançar tais objetivos. Ele precisa de uma organização interna, que se preocupa com atividades administrativas e atividades políticas. Um sindicato pode vir a se responsabilizar pela prestação de serviços aos seus afiliados, o que significa respeitável carga de trabalho administrativo. O registro de novos afiliados, a cobrança de contribuições, a administração de ambulatórios médicos, a organização de eventos sociais, a emissão de informações às bases, encargos administrativos decorrentes da representação que o sindicato faz, perante órgãos judiciários, dos afiliados que interpõem reclamações trabalhistas. O sindicato é uma empresa que emprega funcionários para executar determinados serviços. No Brasil, a autonomia econômica dos sindicatos, limitasse por lei. Para administrar essas atividades, o sindicato se organiza como qualquer empresa.

No Brasil, a lei autoriza a instituição de delegacias ou seções sindicais dentro de uma determinada base territorial do sindicato da classe, base territorial esta que a determinada pelo Ministério do Trabalho. Instituídas essas delegacias, é nomeado pela Diretoria do Sindicato. Esse Delegado sindical é uma figura voltada unicamente para administração interna da delegacia. Trata-se de um associado do sindicato que está radicado no território da delegacia e que não goza de nenhum dos privilégios concedidos aos membros da Diretoria do Sindicato em exercício. As atividades políticas do sindicato são conduzidas pela alta hierarquia do sindicato e os seus assessores.

II. IV - FUNÇÕES DO SINDICATO

A única função do sindicato é a de “representar os interesses dos trabalhadores sob determinada jurisdição, visando o seu bem-estar”⁵.

A função do sindicato é sempre exercida dentro de uma determinada jurisdição, sendo que esta jurisdição evita que a ação sindical transponha as fronteiras dos assuntos da classe. Sendo que ela está impedida de se comprometer de alguma forma com outros movimentos sociais, ou mesmo trabalhista, caso eles não tenham a ver diretamente com os interesses específicos dos trabalhadores afiliados.

Independentemente do fato de os objetivos da função do sindicato serem econômicos ou políticos, o grau de afinco com que esses objetivos são perseguidos também não é o mesmo em todos os casos.

No Brasil, a partir da Constituição do Estado Novo (1938), o sindicato foi condenado a exercer atividades assistenciais, o que, diga-se de passagem, era perfeitamente coerente com o estado totalitário e paternalista estabelecido nessa época. Já a partir do ano 1977, o referindo papel assistencial começou efetivamente a mudar. Com as primeiras greves ocorridas nesse ano.

Se admitirmos, a hipótese de que o sindicato brasileiro possui uma função reivindicatória. Esta função é adquirida por intermédio de momentos em que o sindicato pode concentrar as suas reivindicações, durante o período de negociação coletiva.

Para os trabalhadores, o sindicato pode significar maior proteção para os seus direitos individuais, inerentes à relação de trabalho. O sindicato tem a força do coletivo dos trabalhadores e pode usa-la legalmente para defender indivíduos isolados. A ação sindical tem se revelado mais eficaz do que muitos cursos e seminários destinados a inculcar nos gerentes os princípios de liderança democrática.

⁵ Julio LOBOS. *Sindicalismo e negociação*, 1988.

Na medida em que a ação sindical se torna mais agressiva, os riscos para a empresa aumentam e a pressão que a direção da empresa faz sobre eles, para que dêem soluções adequadas aos problemas trabalhistas também.

O sindicato existe essencialmente porque cumpre uma função protetora ou defensiva no interesse dos trabalhadores, os seus representados. A sua sobrevivência depende em boa parte de essa função ser percebida como necessária pelos trabalhadores, assim como de ser bem executada pelo sindicato.

II. V - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

“A negociação coletiva é um instrumento peculiar pelo qual um (ou vários) empregador(es) e o conjunto de pessoas que trabalham para ele(s) normalizam as suas relações no trabalho”⁶. Sendo considerado ainda, “um tipo específico de negociação pelo qual interesses antagônicos de oferta e procura, de um vendedor e de um comprador, se ajustam num ato de intercâmbio”⁷. No caso, o “vendedor” é o coletivo dos trabalhadores, representado pelo sindicato respectivo, e “comprador” a empresa, representada pelos seus prepostos, diretores ou gerentes.

A consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 513, confere ao sindicato “poder de celebrar contratos coletivos de trabalho”. Na falta de sindicatos representativos das categorias interessadas, corresponde às federações ou confederações sindicais, celebrar contratos coletivos e instaurar dissídios coletivos.

As relações de poder estabelecidas entre as partes durante a negociação devem ser normalizadas e, por isso, a negociação coletiva é vista também como um processo de estabelecimento de regras. As regras regulam, entre outras coisas, o comportamento das partes ao resolver as disputas, incluindo a assistência de terceiros e o uso da arbitragem.

A negociação coletiva desenvolve-se como uma reação dos trabalhadores contra as desvantagens da negociação individual numa economia capitalista.

⁶ Julio LOBOS. *Sindicalismo e negociação*, 1988.

⁷ Idem.

“Um contrato individual de trabalho é uma combinação de obrigações legais que o empregador e o empregado celebram, em termos econômicos”⁸.

Para os Webbs, casal de pensadores ingleses, a negociação coletiva, que visa a celebração de um contrato de trabalho, é um equivalente coletivo e alternativo para a negociação individual, onde os trabalhadores estão aptos a se reunirem para negociar, assegurando melhores condições de trabalho e controlando a competição. E quanto maior a extensão da unidade de negociação maior sua vantagem.

A finalidade da negociação coletiva pode ser vista segundo dois ângulos diferentes: sobre o pondo de vista mercadológico, baseia-se no princípio de que a negociação coletiva é necessária para ajustar as condições de intercâmbio entre empregadores, de outra forma inequitativas; e sobre o ponto de vista político onde se apóia na noção de que o empregador deve partilhar o seu poder com o sindicato, mas defendendo a parte que lhe cabe. A organização é vista como um sistema de poder.

Toda negociação concentra-se em determinado objetivo, em torno do qual convergem propostas e contrapropostas, até se chegar a um acordo. O objetivo da negociação coletivo é as compensações que tanto o capital como o trabalho exige reciprocamente para conviver numa empresa.

A negociação coletiva possui certas características comuns a qualquer outro tipo de negociação. Por exemplo, os recursos negociados são desejáveis; as partes negociadoras não podem se obrigar reciprocamente a agir contra a vontade; o processo de negociação deve ter um desfecho: acordo ou desacordo, etc. existem aspectos próprios à negociação coletiva como, institucionaliza o conflito de poder existente na sociedade entre as partes negociadoras: o empregador (capital) e o sindicato (trabalho); constitui um veículo normativo através do qual as partes negociadoras administram formalmente o conflito; estabelece um procedimento, de natureza ritualística, que regulamenta, desde o processo de negociação, até o comportamento dos negociadores; pode ser considerada como sendo um projeto e, portanto, merece ser organizado como tal; possui fatalmente um custo econômico-financeiro a ser pago pelo empregador; exige um planejamento estratégico e tático;

⁸ Idcm.

apóia-se em relacionamento interpessoal e submete os negociadores a pressões externas exercidas por parte dos respectivos representados.

O Contrato Coletivo pode ser uma convenção coletiva (pacto entre sindicatos de empregadores e de empregados) ou um acordo coletivo (pacto de uma ou mais empresas, de um lado, e um ou mais sindicatos, de outros).

Não há, na legislação brasileira, nenhum impedimento às negociações diretas entre as partes, com vistas a definirem um Contrato Coletivo mutuamente satisfatório. O Art. 616 da CLT discorre: “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, quando provocadas, não podem recusar-se a uma negociação coletiva”.

Na prática, o sistema brasileiro de negociações trabalhistas é tolhido pela própria lei. No Art. 623 da CLT postula: “será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora de política econômica-financeira do governo ou concernente à política salarial vigente”.

Já no Art. 620 da CLT indica que: “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. Entende-se, então, que a negociação de um acordo entre uma (ou mais) empresa(s) e um sindicato só pode ir além daquilo já estabelecido pela Convenção Coletiva.

Quanto maior o número de empresas e empregado envolvidos numa negociação coletiva, maior o impacto do desfecho na comunidade e, portanto, mais transparente a “vitrine” em que se localiza o cenário da negociação.

A negociação coletiva se dá entre duas partes que estão interessadas num acordo porque a ambas lhes resulta extremamente prejudicial qualquer outro desfecho. O empregador não pode substituir todos os empregados, nem todos os empregados podem sair procurando emprego em outro lugar ao mesmo tempo. Assim, dentro do sistema de negociação coletiva, as partes negociadoras precisam concordar com os termos do oponente, em algum momento.

Negociação coletiva uma grande conquista para o Sindicato de Rubiataba, pois os trabalhadores conseguiram com esta conquista melhores condições de trabalho e uma vida digna.

III - FUNDAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DE RUBIATABA - GO

O Sindicato dos Trabalhadores de Rubiataba – STR, foi fundado em: 17 de setembro de 1981 da necessidade percebida por algumas pessoas que lutavam por justiça e melhores condições de trabalho na cidade de Rubiataba. Os então fundadores os senhores: Gessi Pedro de Carvalho, Arlindo, Samuel Sebastião da Silva, Joaquim Trindade, Maria Abadia, contando com o auxílio do advogado Sergio e da Diocese de Rubiataba - Mozarlandia, na pessoa do Bispo: Dom José Carlos de Oliveira e claro com a colaboração e participação dos trabalhadores rurais.

Para oficializar e concretizar a idéia dos seus futuros fundadores foram convocados vários encontros com os trabalhadores, onde se notou grande interesse desta classe de profissionais. E com a iniciativa deste grupo de pessoas e com o apoio e o respaldo dos trabalhadores rurais fundou-se o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba. Elaborou-se o estatuto social e o regimento interno, e a luta de conscientização iniciou-se.

Mas, como nem tudo são flores, não contou com a compreensão e nem o apoio da classe empregadora e de alguns seguimentos da sociedade rubiatabense. A primeira diretoria passou por várias dificuldades, principalmente de aceitação com a classe empregadora, ate mesmo com os próprios trabalhadores (empregados).

O representante do sindicato era barrado, proibido de entrar na sede da empresa empregadora, a pessoa do presidente sofreu ameaças contra si e sua família, o dialogo entre as partes era complicado, exaustivo e quase inexistente.

Hoje, a convivência e o dialogo mudou consideravelmente, a diretoria da instituição sindical é respeitada e recebida sempre pela organização empregadora,

podendo desta forma realizar sua função, e defender o interesse dos seus associados.

O STR é hoje uma entidade respeitada e conceituada na sociedade, respeito este adquirido com muito esforço e trabalho de todos os representantes que por ali passaram, e dos seus afiliados.

IV – RESULTADOS ADQUIRIDOS

Na área canavieira existe uma tradição de mais de 15 (quinze) anos de negociações coletivas, efetuadas em âmbito estadual, do que resulta uma experiência maior e um padrão de relacionamento capaz de discutir os problemas, sem depender da interveniência da Justiça do Trabalho.

O mesmo não ocorre nos outros setores da agricultura. No âmbito estadual, as federações das categorias econômicas e profissionais estão cientes da importância da busca de soluções pela via negocial. Contudo, este entendimento não tem chegado com grande facilidade às bases. Ali o setor patronal, nos dias atuais não mais resiste ao processo negocial como no princípio de suas atividades.

Com a resistência encontrada frente a este setor, e considerada o motivo fundamental pelo qual alguns sindicatos de trabalhadores rurais não conseguiram, até hoje, realizar negociações coletivas com a categoria econômica.

No município onde este trabalho foi levado a efeito, a inércia foi quebrada pela ação sindical, realizando denúncia, resultados em fiscalizações e multas. Em razão disso, a categoria econômica aceitou o caminho da via negocial para a solução dos problemas. Hoje, possuem um trabalho de grandes conquistas e ajuda mútua.

A impossibilidade da contratação formal individual dos empregados para os serviços de curta duração, normalmente circunscritos às colheitas dos produtos agrícolas, tem sido a principal justificativa patronal para o descumprimento generalizado das normas trabalhistas.

De fato, nas atividades caracterizadas pela necessidade de mão-de-obra apenas por curtos períodos, às vezes cortados com intervalos entre uma etapa e

outra da colheita, torna-se difícil e quase impossível o cumprimento da burocracia exigida para a regulamentação dos empregados.

O contrato de safra é modalidade específica de contrato por prazo determinado, têm cabimento os dispositivos legais que regulamentam este tipo de contrato. Assim, as partes se obrigam a cumpri-lo até o encerramento do prazo que, no caso da safra, é aproximado, dependendo de variações ou interferência da natureza, podendo prolongar ou abreviar a conclusão dos trabalhos.

Conforme o disposto no art. 497 da CLT – “nos contratos que tenham termo estipulado, o empregados que, sem justa causa, despedir o empregado contratado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato”.

Idêntica obrigação cabe ao empregado que não cumpre o contrato até o seu término, como determina o art. 480 e parágrafo 1º da CLT.

Com a realização de cursos e palestras conseguiu notar-se que tanto os trabalhadores rurais como a própria sociedade está mais cociente e esclarecida da importância e da grande necessidade de um sindicato. Notado isto por diálogos face a face com a comunidade de um modo geral um certo período depois da realização das atividades. Atividades estas realizadas com a colaboração e o apoio de toda a diretoria atual.

Realizaram-se palestras aos trabalhadores da área rurícola com a participação não só destes, mas de seus familiares, tendo com esta iniciativa abranger um ninho maior da comunidade Rubiatabense. E proporcionar aos associados que se queixavam de não comparecessem as reuniões, porque o tempo que possuem livre gostariam de passa-lo com a família, a vantagem de faze-lo.

Palestras estas ministradas por um ex-presidente de sindicato, onde foram discorridos temas que abordaram a difícil caminhada que o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba passou ate conseguir o respeito nos dias atuais, as conquistas e a difícil trajetória desta instituição, comparada a “facilidade” encontrada hoje.

Elaboraram-se cursos de gestão sindical, contando com a colaboração da diretoria e com a participação da mesma. Contando com a participação de associados interessados, e de pessoas da sociedade, onde se notou que o interesse e a participação tanto no primeiro encontro, como nos demais foram significativos. Onde se montaram equipes a discutirem e discorrerem sobre os temas. Temas estes, discutidos em grupos, com apresentações em painéis e exposições orais de todos os grupos.

No final das atividades, constatou-se um esclarecimento e uma abrangência maior dos participantes, frente aos que eles mencionaram no início das atividades do que vem a ser gestão e a importância de se sindicalizar, de pertencer a uma classe de certa forma unida e representativa.

Como o acordo coletivo foi fechado no dia 4 (quatro) de junho de 2002, o período da negociação foi desgastante mas com grandes conquistas (anexo), onde reunia-se toda uma equipe para elaborar estratégias e planos para se conseguir almejar o objetivo esperado.

Constatou-se que as táticas da diretoria de Rubiataba, na negociação coletiva voltavam suas forças a adquirirem melhores condições de vida e trabalho aos seus associados, frente a esta necessidade os representantes do sindicato, reuniram com os representantes da empresa para discutirem e traçar idéias que sejam melhores para ambas as partes e de comum acordo, proporcionando a classe trabalhadora segurança e melhores condições de trabalho.

V – GESTÃO ATUAL:**DIRETÓRIA:****Efetivos:**

José Maria de Lima

Antônio Rodrigues Neto

Eliezer Cândido Alves

Albertina Gontijo do Amaral

Suplentes:

Samuel Sebastião da Silva

Erivaldo Cardoso Dias

Ordalina Moraes da Silva

Jaime Eustáquio Pacífico

CONSELHO FISCAL:**Efetivos:**

Nivaldo Luiz do Nascimento

Jovany Eustáquio Pereira

Nersina rosa T. Pimenta

Suplentes:

Gessi Pedro de Carvalho

Francisco de Paula Vitor

Maria Deraldina de Souza

DELEGADOS REPRESENTANTES:**Efetivos:**

Juscelino chagas Nunes

Omero Pedro José de Paula

Suplentes:

Milton Barbosa de Oliveira

Eliezer Cândido Alves

VI - CONCLUSÃO

É de se observar que o primeiro grande entrave sentido pelo movimento sindical, dificultando-o em dar as respostas exigidas pela base, está relacionado ao próprio modelo sindical no qual são estruturados.

Como é sabido, o sistema confederativo da estrutura sindical, historicamente atrelado e controlado pelo governo, na falta de alternativas, aglomerou, num mesmo sindicato, de base mínima municipal, a formar diversas categorias específicas.

Os trabalhadores em geral, percebem a exploração a que são submetidos, isto diagnosticado por intermédio de diálogos com os profissionais da área de campo. E o seu comportamento passivo destes assalariados, normalmente contratados para curtos períodos e sem a observância das formalidades legais, conforme já se afirmou, é resultado de sua não identificação como classe.

A ação do sindicato numa empresa, quando efetiva, quase nunca consegue passar despercebida dos trabalhadores, gerentes e altos executivos.

No Brasil há um problema histórico de falta de política agrícola, agrária e de crédito subsidiados. Estes elementos, caso fossem aplicados, alterariam significativamente o papel da terra e da agricultura na economia brasileira e garantiriam competitividade aos produtos, inclusive a nível internacional.

O certo é que a crise da agricultura não é causada pelos direitos trabalhistas e pelos encargos sociais incidentes. No entanto, ao que parece, o governo e o setor patronal preferem resolver estes problemas às custas de maiores sacrifícios impostos aos trabalhadores.

Como o presente estudo demonstrou, que os trabalhadores rurais sem qualificação profissional e que realizam serviços agrícolas temporários, em razão da própria natureza destes, ficam partes do ano sem emprego.

A evidente passividade dos trabalhadores, diante da violação de seus direitos individuais, tem duas causas básicas. Há um claro desconhecimento dos direitos, reforçado pela posição patronal a sustentar que, em razão da curta duração dos sérvios, aqueles trabalhadores não têm direitos porque não são empregados. Além disso, o desemprego acentuado faz crescer o medo da demissão ou da discriminação por ocasião das contratações.

Neste ponto, sobressai o importante papel dos sindicatos, cabe a estes, a exemplo de algumas experiências já citadas no decorres deste trabalho, investir na implementação dos contratos coletivos de safra e garantir o recebimento das verbas trabalhistas de forma proporcional aos dias trabalhados, independentemente da duração do contrato.

Trata-se de resultados a serem obtidos com negociações coletivas e através de um efetivo trabalho sindical de controle e fiscalização das contratações e do cumprimento das regras pactuadas.

Aqui é preciso enfrentar a grande aversão patronal, ainda existente, às reivindicações dos trabalhadores e, na mesma medida, à organização sindical.

A efetiva implantação das inovações detectadas na pesquisa e sugeridas no presente trabalho, aperfeiçoadas com a experiência de colaboradores sindicais pesquisados, dará passos largos rumo à conscientização da sociedade e da tão sonhada justiça social. Esta supõe a distribuição de renda e vida digna para todos.

VIII - BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentin. **Comentários à Constituição das Leis do Trabalho**. 15ª edição ampliada e revisada, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

DANTAS, Ivo. **Constituição Federal Anotada**. Texto Constitucional com alteração da Revisão Constitucional 1993/94, Emenda Constitucionais de 1995 a 1999, e texto da PEC da CPMF. Brasília: Brasília Jurídica, 1999.

LOBOS, Julio. **Sindicalismo e negociação**, 3ª edição, Rio de Janeiro, José Olímpio, 1988.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, **CLT Universitária: introdução explicativas, legislação complementar, Constituição de 88...**, 5ª ed., São Paulo: Atlas, 1995.

TRT-SP, 3ª. T, ac. 3995, Campos Batha, DIESP 25.5.79, p. 50.

VARGAS, Getúlio. **As classes trabalhadoras e o governo da Revolução**, em a Nova política do Brasil, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio Editora, 1938, Vol. II pp. 97-98.

VIX - BIBLIOGRAFIA PESQUISADA

ANTUNES, Ricardo C. & NOQUEIRA, Arnaldo, **O que são lesões de fábrica**. 2ª edição, Coleção primeiros passos, Editora Brasiliense, 1982.

BATALHA, Mário Otávio, **Gestão Agroindustrial**: Grupo de Estudos e Pesquisas Agroindustriais / coordenador Mário Otávio Batalha. – São Paulo: ed. Atlas 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recurso Humanos**, São Paulo: Atlas, 2ª edição, volume 2, p. 165.

Confederações nacional dos trabalhadores na agricultura, **Estatutos**, CONTAG, 1991.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, São Paulo, Atlas, 1989.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O que é participação política**, São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1984.

DOSSA, Derli, FRANCISCO, Guimarães, CANZIANI, José Roberto, **Manual Técnico de Administração Rural** – Manual do Instrutor. Paraná : SENAR

FILHO, Domingos Parra; SANTOS, João Almeida, **Monografia, Tcc- Teses-dissertações, apresentação do trabalho científico**, 5º edição – São Paulo: Futura 2000.

GARIBALDI, Anita. **Programa socialista**, 1996.

HEINEM, Milton Inácio. **Modernização agrícola e Relação de emprego no campo**. Goiânia: 1996. Dissertação de mestrado em Direito Agrário, com obtenção do Grau de Mestre em Direito Agrário, universidade Federal de Goiás, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, São Paulo, Atlas, 1998.

Ministério da Previdência Social, **Contribuição sindical: pessoa física, como pagar**, Brasília: MPS, ACS, 1983.

MUNIZ, Reynaldo Maia. **A estrutura sindical brasileira e a dinâmica do sindicalismo metalúrgico de Minas Geras**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CMA, 1984. Dissertação de mestrado em ciências políticas. Departamento de Ciências Políticas, Universidade Federal de Minas Geras, 1984.

REZENDE, Antônio Paulo. **História do movimento operário no Brasil**. São Paulo; Atica, 1986.

WANDERLEY, Luiz Eduardo, et al. **Movimento popular, política e religião**, Edições Loyola, São Paulo, 1985.

APÉNDICE

QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTAS:

Entrevistas realizadas com trabalhadores rurais:

1. **Há quanto tempo trabalha na região?**

() 0 – 10 () 11 – 20 () 21 – 30 () acima de 31

2. **O senhor é sindicalizado? Há quanto tempo?**

() não () sim _____

3. **O senhor participa das reuniões no sindicato?**

() sim () não

4. **Qual é a função do sindicato na sua opinião?**

R: _____

5. **A presença de um representante sindical na área do campo é importante?**

() sim () não

6. **O sindicato ajudou na vida dos trabalhadores?**

() sim () não

7. Como é realizada uma negociação coletiva, na sua opinião?

R.: _____

8. Qual a maior conquista alcançada nas lutas do Sindicato dos Trabalhadores de Rubiataba?

R.: _____

9. O senhor já participou de alguns dos cursos ou palestras oferecidos pelo STR? Porque?

() sim () não _____

RESULTADOS DAS ENTREVISTAS:

1. Há quanto tempo trabalha na região?

0 – 10	23,2%
11 – 20	12,7%
21 – 30	47,1%
31 – 40	10,5%
acima de 41	6,5%

2. O senhor é sindicalizado? Há quanto tempo?

Não – 06%

Sim – 94%

A maioria absoluta a mais ou menos 5 (cinco) anos.

3. O senhor participa das reuniões no sindicato?

Sim – 37%

Não – 63%

4. Qual é a função do sindicato na sua opinião?

Reivindicar melhorias – 52,3%

Defender os associados – 32,5%

Lutar contra os patrões – 9,2%

Não optou – 6%

5. A presença de um representante sindical na área do campo é importante?

Sim – 96,2%

Não – 3,4%

Branco – 0,4%

6. O sindicato ajudou na vida dos trabalhadores?

Sim: 87,1%

Não: 11%

Branco: 1,9%

7. Como é realizada uma negociação coletiva, na sua opinião?

R.:

Reuniões entre as partes: 41%

Discussões entre o presidente do STR e o representante da empresa: 50,6%

Não sabe ou não optou: 8,4%

8. Qual a maior conquista alcançada nas lutas do Sindicato dos Trabalhadores de Rubiataba?

R.: A negociação coletiva

O Respeito da sociedade.

9. O senhor já participou de alguns dos cursos ou palestras oferecidos pelo STR? Porque?

Sim: 29%

Não: 67,5

Branco: 3,5%

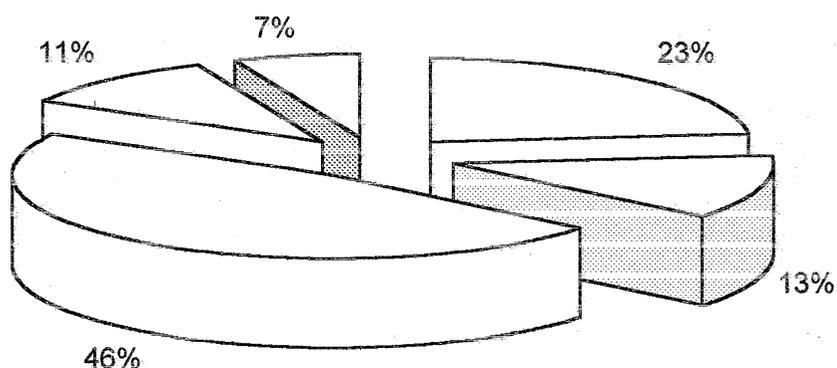
Horários impróprios;

Falta de tempo;

Falta de incentivo;

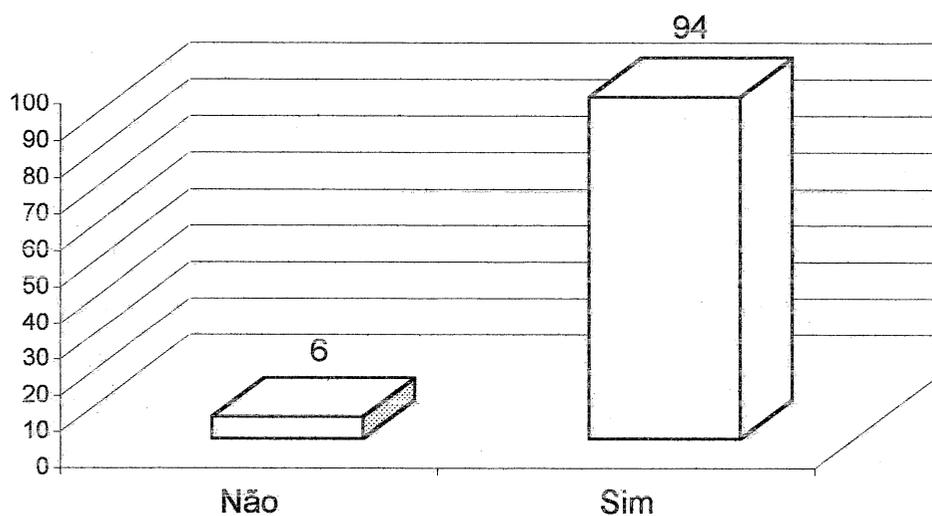
Fins de semana dedicados ao descanso.

Tempo de trabalho na região

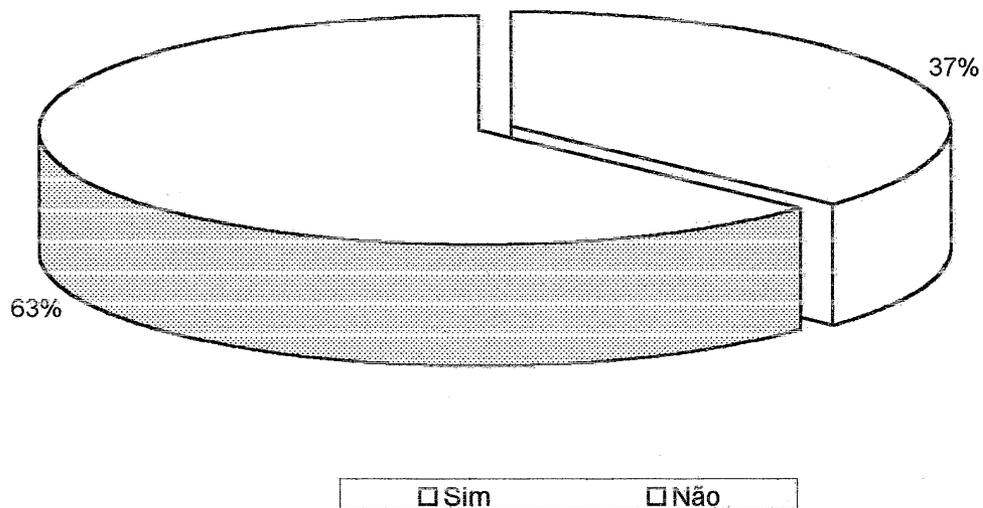


0 - 10
 11 - 20
 21 - 30
 31 - 40
 acima de 41

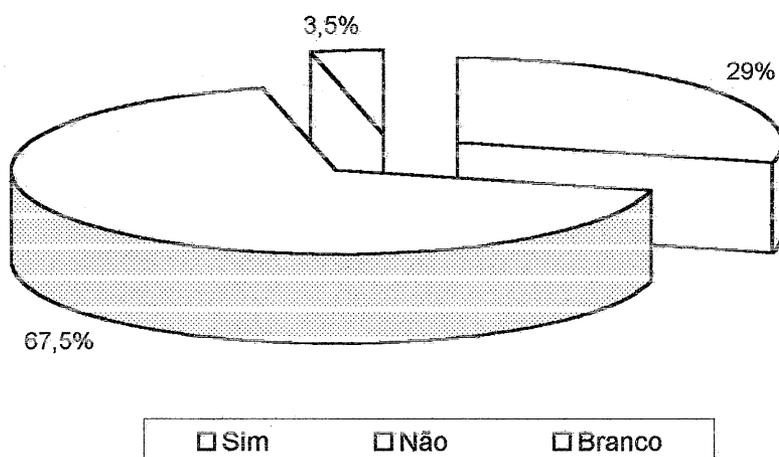
Número de Entrevistas Sindicalizados



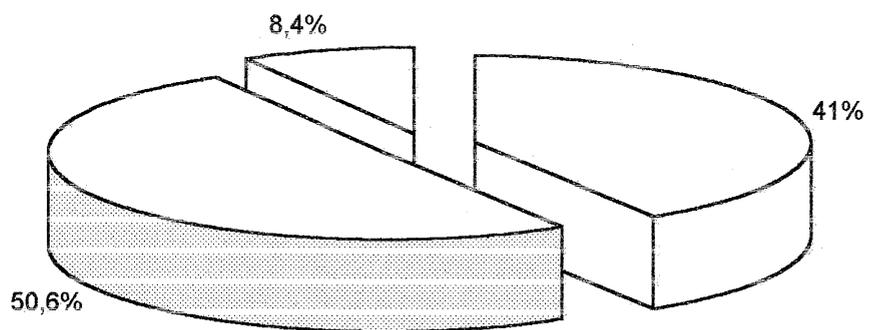
Participação nas Reuniões



Participação nos Cursos e Palestras



O que vem a ser Negociação Coletiva



- Reuniões entre as partes
- Discussões entre o presidente do STR e o representante da empresa
- Não sabe ou não optou

ANEXOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE RUBIATABA – GO.

ESTATUTOS SOCIAIS

CAPÍTULO I – DO SINDICATO: PRINCÍPIOS, PRERROGATIVOS E DEVERES

Art. 1º - O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba é o órgão classista, de massas, autônomo e democrático, sem fins lucrativos e com prazo de duração indeterminado, constituído para fins de defesa dos interesses individuais e coletivos, inclusive em questões judiciais ou administrativas, da categoria profissional dos trabalhadores rurais na base territorial do Município de Rubiataba.

Art. 2º - A representação da categoria profissional abrange os assalariados na lavoura, na pecuária e similares e na produção extrativa rural bem como, os trabalhadores rurais autônomo e sob qualquer forma de parceria, os pequenos proprietários rurais, ou ocupantes de terras a qualquer título habitual ou regular.

Art. 3º - Constituem princípios, finalidades e deveres do Sindicato:

a) lutar pelos objetivos imediatos e históricos dos trabalhadores tendo a perspectiva de uma sociedade sem exploração, onde impere a democracia política, social e econômica. Seu princípio fundamental é a defesa intransigente dos direitos, reivindicações e interesses gerais ou particulares dos trabalhadores;

b) orientar sua atuação no sentido de fortalecer a luta e a organização de base dos trabalhadores nos seus locais de trabalho;

c) lutar pela autonomia e liberdade sindical;

d) unir-se aos movimentos populares da cidade e do campo;

e) solidarizar-se com todos os movimentos da classe trabalhadora e dos povos que buscam uma sociedade livre e igualitária;

f) representar perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais de sua categoria e os interesses individuais de seus associados;

g) defender e representar os trabalhadores na celebração de convenções ou acordos coletivos de trabalho, porém buscando viabilizar um contrato coletivo de trabalho, único mecanismo que realmente garante as conquistas dos trabalhadores;

h) constituir delegacias sindicais na sua base territorial, promovendo sua implantação de acordo com estes estatutos;

i) filia-se à Federação do grupo e a outras organizações sindicais, inclusive de âmbito internacional, de interesse dos trabalhadores, mediante aprovação da Assembléia Geral dos Associados;

j) firmar convênios e programas de intercâmbio com organismos oficiais ou privados, mantida a autonomia, objetivando especialmente os setores da formação, informação e comunicação social;

l) estabelecer e arrecadar as contribuições sindicais previstas em lei ou definidas pela Assembléia Geral, dos membros da categoria.

CAPÍTULO II – DOS DIREITOS E DEVERES DOS ASSOCIADOS

Art. 4º - A todo indivíduo que, por atividade profissional e vínculo empregatício, ou abrangido pelo artigo 2º, integre a categoria profissional dos trabalhadores rurais nesta base territorial, é garantido o direito de ser admitido como associado do Sindicato.

§ Único – A idade mínima exigida para ser sócio é de dezesseis (16) anos completo.

Art. 5º - São direitos dos Associados:

- a) utilizar as dependências do Sindicato para atividades compreendidas neste estatuto;
- b) votar e ser votado nas eleições das representações deste estatuto;
- c) gozar de todos os benefícios e assistência proporcionada pelo Sindicato;
- d) propor ao Sindicato medidas para fortalecimento do mesmo e encaminhamento das lutas;
- e) excepcionalmente, convocar Assembléia Geral;
- f) participar com direito a voz e voto das Assembléias Gerais;
- g) desligar-se do Sindicato.

Art. 6º - São deveres dos Associados:

- a) Pagar pontualmente a mensalidade ESTIPULADA PELA Assembléia Geral;
- b) Exigir o cumprimento dos objetivos e determinações deste estatuto e o respeito por parte da diretoria às decisões das Assembléias Gerais;
- c) Zelar pelo patrimônio e serviços do Sindicato, cuidando da sua correta aplicação;

- d) Comparecer às Assembléias e reuniões convocadas pelo Sindicato;
- e) Votar nas eleições sindicais;
- f) Acatar as decisões da Assembléia Geral.

Art. 7º - Os associados estão sujeitos às penalidades de suspensão e de eliminação do quadro social, quando cometerem desrespeito aos estatutos e decisões do Sindicato.

§ 1º - A Apreciação da falta cometida pelo associado deve ser realizada em Assembléia convocada para esse fim, onde o associado terá o direito de apresentar a sua defesa;

§ 2º - O Associado faltoso deverá ser convidado por escrito para este fim;

§ 3º - A penalidade será deliberada pela Assembléia e aplicada pela diretoria.

§ 4º - O Associado que for excluído do quadro social poderá a ele retornar se a Assembléia Geral, para este fim convocada, assim deliberar.

Art. 8º - Perderá seus direitos o associado que, por qualquer motivo, deixar o exercício da categoria profissional, exceto nos casos de aposentadoria, desemprego, convocação de serviço militar obrigatório e expulso da terra que ocupava.

CAPÍTULO III – DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO

Art. 9º - São órgão do Sindicato:

- a) Assembléia Geral;
- b) A Diretoria;
- c) As Delegacias Sindicais;
- d) O Conselho Fiscal;
- e) O Delegados Representantes à Federação;
- f) As Secretarias ou Comissões que forem instituídas no Sindicato.

Art. 10º - As Assembléias Gerais serão soberanas em suas resoluções, respeitadas as determinações deste Estatuto.

§ 1º - As Assembléias Gerais Ordinárias serão convocadas pela Diretoria do Sindicato, para tratar dos seguintes assuntos:

- a) Prestação de contas e previsão orçamentária;
- b) definição do programa de trabalho anual do Sindicato e aprovação do relatório de atividades;

c) Definição da pauta de reivindicações e do processo de celebração e de renovação de convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) Eleições para os cargos de representação definidos pelos estatutos.

§ 2º - A convocação de Assembléia Geral Ordinária será feita pro edital publicado com antecedência mínima de quinze (15) dias, divulgado em veículo normal de comunicação da entidade, afixado na sede do Sindicato, nas delegacias sindicais existentes e em locais públicos.

§ 3º - As Assembléias Gerais Ordinárias obedecerão o quorum mínimo de quarenta por cento (40%) em primeira convocação e de dez por cento (10%) em segunda convocação, do número de associados em dia com seus direitos sociais;

§ 4º - Havendo recusa ou omissão da diretoria para convocação das Assembléias Gerais Ordinárias, elas poderão ser convocadas por um mínimo de dez por cento (10%) de associados em pleno gozo dos seus direitos.

§ 5º - As Assembléias Gerais Extraordinárias serão convocadas por decisão da maioria da diretoria ou por dez por cento (10%) dos associados, quando houver motivos que justifiquem, tratando-se nela apenas o assunto específico.

Art. 11º - A Assembléia Geral Eleitoral, realizada trienalmente, e a Assembléia Geral que implique em alienação de bem imóvel, serão encaminhadas de acordo com estabelecido em regimento interno do sindicato.

Art. 12º - As Assembléias Gerais Extraordinárias serão convocadas por decisão da maioria da diretoria, ou por um mínimo de dez por cento (10%) dos associados quites com suas obrigações, os quais especificarão os motivos da convocação e assinarão o respectivo edital.

Art. 13º - O Sindicato será administrado por uma Diretoria, composta por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário Geral, um Tesoureiro e um Delegado Sindical para cada turma no corte de cana, de acordo com o procedimento administrativo da Usina, e fiscalizado por um Conselho Fiscal, composto por três (3) membros efetivos e três (3) suplentes, todos eleitos de acordo com os termos deste Estatuto e do Regimento Interno.

§ 1º - Para cada cargo específico da Diretoria, será eleito um suplente;

§ 2º - A Assembléia Geral poderá, de acordo com a convivência, substituir delegados de turmas, o que, ocorrendo, será comunicado à Usina, através de ofício, no prazo de vinte e quatro (24) horas;

§ 3º - A Diretoria, com aprovação da Assembléia Geral, poderá instituir tantas secretarias quantas achar necessário para o bom atendimento aos interesses dos setores específicos, como funcionamento será aprovado em Assembléia Geral e se incorporará ao Regimento Interno do Sindicato.

§ 4º - A Diretoria será eleita para um mandato de três (3) anos.

Art. 14º - Compete à Diretoria, decidindo por maioria:

- a) cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto e as deliberações da categoria em todas as suas instâncias;
- b) gerir o patrimônio social, garantindo a sua utilização para o cumprimento das deliberações dos associados;
- c) aplicar as penalidades previstas neste Estatuto;
- d) representar o Sindicato em todas as instâncias;
- e) informar à categoria profissional e aos associados em particular, sobre as normas vigentes na convenção coletiva e na legislação pertinente às relações de trabalho;
- f) garantir a filiação de qualquer integrante da categoria, sem distinção, observando apenas o Estatuto;
- g) organizar o quadro de pessoal, fixando os respectivos vencimentos "ad referendum" da Assembléia Geral;
- h) reunir-se em sessão Ordinária uma (1) vez por mês e Extraordinariamente, sempre que o Presidente ou a maioria da Diretoria convocar;
- i) representar o Sindicato e a categoria no estabelecimento de negociações coletivas e dissídio;
- j) ao término de cada ano, apresenta relatório de atividades e programa de trabalho;
- l) fazer organizar, por contador habilitado e submeter à Assembléia Geral até trinta e um de janeiro (31/01) de cada ano, com parecer prévio do Conselho Fiscal, o balanço financeiro do exercício anterior apresentando, ainda, o relatório de atividades do mesmo exercício, bem como até trinta de dezembro (30/12), a previsão orçamentária para o exercício seguinte, providenciando as respectivas publicações.

Art. 15º - São atribuições da Diretoria:

I – Do Presidente:

- a) representar o Sindicato, ativa e passivamente em juízo e fora dele, podendo delegar poderes, caso a caso, por procuração;
- b) convocar e presidir as sessões e reuniões da diretoria e as Assembléias Gerais;
- c) Assinar as Atas das reuniões da Diretoria, o orçamento anual e todos o papéis que dependam de sua assinatura, bem como rubricar os livros da secretaria e os da tesouraria;
- d) orientar e coordenar a aplicação dos planos de trabalho na área de formação de base em atendimento aos setores específicos, em conjunto com os demais membros da Diretoria.

§ único – na ausência do Presidente, o Vice-Presidente assumirá as suas funções.

II – Do Secretário Geral:

- a) coordenar e orientar a ação das secretarias que forem implantadas, das delegacias sindicais e demais setores do Sindicato, integrando-os sob a linha de ação definida pela diretoria;
- b) assinar conjuntamente com o Presidente as correspondências, editais e documentos do Sindicato;
- c) coordenar, dirigir e executar os trabalhos da secretaria;
- d) ter sob sua guarda a fiscalização e o arquivo dos ofícios processos, contratos e convênios;
- e) elaborar relatórios e planos de atividades de acordo com as deliberações da diretoria, onde constarão diretrizes, prioridades, orientações e metas a serem alcançadas pela Diretoria e pelo Sindicato;
- f) secretariar as reuniões da Diretoria e as Assembléias Gerais.

III – Do Tesoureiro:

- a) manter sob sua guarda, fiscalização e responsabilidade, os valores do Sindicato;
- b) assinar, com o Presidente, os cheques e efetuar os pagamentos e recebimentos autorizados;
- c) recolher o dinheiro do Sindicato ao banco que a Assembléia decidir;
- d) realizar pagamentos autorizados;
- e) manter em dias as escriturações a seu cargo;

f) propor e coordenar a elaboração e a execução do Plano Orçamentário Anual, bem como suas alterações, a ser aprovado pela Diretoria.

§ único – Os suplentes da Diretoria atuarão como auxiliares e participarão ativamente das atividades programadas.

Art. 16º - As Delegacias Sindicais terão como função auxiliar os trabalhos da Diretoria, fazendo a intermediação entre os trabalhadores da categoria de cada região e o Sindicato.

§ 1º - As delegacias serão instaladas pela Diretoria, de acordo com a necessidade, após aprovação pela Assembléia;

§ 2º - Os membros da direção da Delegacia gozarão das mesmas garantias que os membros da Diretoria para o exercício da representação;

§ 3º - Os membros da Delegacia serão eleitos por voto direto e secreto, pelos associados do Sindicato, da região abrangida pela Delegacia, para uma mandato de três (3) anos, e coincidirá com o mandato da Diretoria, Conselho Fiscal e representantes na Federação;

§ 4º - As eleições dos delegados e demais membros da direção das Delegacias obedecerão às normas deste Estatuto e do Regimento Interno aprovado em Assembléia Geral;

§ 5º - A Diretoria da delegacia será composta pelo Delegado, pelo Secretário e pelo Tesoureiro.

Art. 17 – O Sindicato terá um Conselho Fiscal composto por três (3) membros efetivos e iguais números de suplentes, eleitos juntamente com a Diretoria na forma estabelecida neste Estatuto e no Regimento Interno, limitando-se a sua competência à fiscalização da gestão financeira do Sindicato, podendo, ainda, propor medidas que visem a melhoria da situação financeira do Sindicato.

§ único – O parecer do Conselho Fiscal sobre o balanço, previsão orçamentária e suas alterações deverá ser submetido à aprovação da Assembléia Geral convocada para esse fim.

Art. 18 – O Sindicato terá dois (2) delegados representantes junto à Federação, eleitos juntamente com a Diretoria na forma prevista neste Estatuto e no Regimento Interno, com igual número de suplentes.

§ único – Aos delegados representantes compete representar o Sindicato junto à Federação à qual é filiado.

CAPÍTULO IV – DA ENTIDADE DE GRAU SUPERIOR E DE GRAU MÁXIMO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Art. 19º - Tendo em vista a comunhão de interesses de classe e o fortalecimento da organização da classe trabalhadora, o Sindicato buscará necessariamente, vinculação (política e orgânica) junto à entidade de grau superior e de grau máximo de representação sindical.

§ 1º - Compete à categoria decidir sobre a filiação do Sindicato às Entidades mencionadas, através de Assembléias Gerais, especialmente convocadas para esse fim.

§ 2º - Uma vez decidida a filiação, competirá à Diretoria a tarefa de encaminhar a política geral estabelecida pela Entidade a qual o Sindicato se filiou.

Art. 20º - O Sindicato buscará a participação da Entidade superior nas campanhas salariais e negociações coletivas visando conquistar a celebração do Contrato Coletivo de Trabalho, a nível geral e específico.

Art. 21º - Os membros da categoria eleitos para a Entidade de grau superior e de grau máximo de representação sindical, possuem estabilidade nos termos do Inciso VIII do Artigo 8º da Constituição Federal, por exercerem cargo de direção ou de representação sindical.

CAPÍTULO V – DAS CONDIÇÕES DE VOTAR E SER VOTADO

Art. 22º - São Condições para o exercício do direito de voto, quer nas eleições, nas assembléias Gerais Ordinárias e Extraordinárias, bem como para concorrer a qualquer cargo de administração do Sindicato:

- a) estar em dia com as mensalidades e contribuições sindicais;
- b) pleno gozo dos direitos sociais;
- c) ter mais de seis (6) meses de inscrição no quadro social.

CAPÍTULO VI – DA PERDA DO MANDATO

Art. 23º - Os membros da Diretoria, Conselho Fiscal, os Representantes na Federação e os titulares dos demais cargos de representação existentes no Sindicato, perderão o mandato nos seguintes casos:

- a) malversação ou dilapidação do patrimônio social;

b) grave violação deste estatuto ou outras deliberações da Assembléia Geral;

c) abandono de cargo;

d) afronta grave aos princípios do Sindicato;

§ 1º - A perda do mandato será declarada pela Assembléia Geral convocada na forma deste Estatuto;

§ 2º - Toda suspensão ou destituição de cargo diretivo deverá ser precedida de notificação que assegure ao acusado ampla defesa na Assembléia Geral, a qual se pronunciará em definição sobre a perda do mandato.

§ 3º - A Assembléia de que trata o parágrafo anterior terá que ser convocada para esse fim específico.

Art. 24º - Considera-se abandono do cargo diretivo à ausência não justificada em duas reuniões ordinárias sucessivas da instância respectiva.

CAPÍTULO VII – DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 25º - Os membros da Diretoria, Delegados de base, Conselho Fiscal e os Representantes na Federação, serão eleitos, em Assembléia Geral Ordinária da Categoria, em processo eleitoral único, trienalmente de conformidade com as determinações deste Estatuto e do Regimento Interno do Sindicato.

§ único – A eleições de que trata este artigo, serão realizadas entre trinta (30) e sessenta (60) dias antes do término dos mandatos vigentes.

Art. 26º - Será Garantida por todos os meios democráticos, a lisura dos pleitos eleitorais, assegurando-se condições de igualdade às chapas concorrentes, quando for o caso, especialmente no que se refere a mesários e fiscais, tanto na coleta quanto na apuração de votos.

Art. 27º - As eleições serão convocadas pelo Presidente, ou, na sua falta, por outro membro autorizado pela Diretoria, por Edital, com antecedência máxima de sessenta (60) dias e mínima de trinta (30) dias contados da data de realização do pleito.

§ 1º - Cópia do Edital deverá ser afixado na sede do Sindicato, nas Delegacias e divulgação pelos meios usuais do Sindicato.

§ 2º - O Edital de Convocação deverá conter obrigatoriamente:

a) data, horário e local da realização das eleições;

b) prazo para registro de chapas e horário de funcionamento da secretaria, de acordo com o que dispõe o Regimento Interno;

c) datas, horários e local de nova eleição em caso de empate entre as chapas mais votadas.

§ 3º - Aviso resumido do Edital, contendo nome do Sindicato, data, local e horário das eleições, prazo para registro de chapas e locais onde se encontram afixados os editais, será publicado pelo menos uma vez em jornal diário, ou em rádio de alcance na base territorial do Sindicato.

§ 4º - O quorum da eleição para Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes será de vinte por cento (20%) dos associados quites com as suas mensalidades, no caso de duas chapas, a chapa eleita terá que ter a maioria simples dos votos.

Art. 28º - Além do que dispõem este Estatuto, o Regimento Interno do Sindicato regulará o processo eleitoral, notadamente no que se refere à sua coordenação, registro de chapas, impugnações, votação, apuração de votos, nulidades e recursos pertinentes.

Art. 29º - O Sindicato deverá comunicar por escrito à empresa, no prazo de vinte e quatro horas (24h) a eleição, bem como a data da posse do empregado.

CAPÍTULO VIII – DO PATRIMÔNIO

Art. 30º - Constitui patrimônio do Sindicato:

- a) as contribuições daqueles que participam da categoria representante;
- b) as mensalidades dos associados, conforme decisão da Assembléia Geral;
- c) os bens e valores adquiridos e as rendas pelos menos produzidos;
- d) os direitos patrimoniais decorrentes da celebração de contratos;
- e) doações e legados;
- f) multas e outras rendas eventuais;
- g) os aluguéis de imóveis e juros de títulos e de depósitos.

Art. 31º - A venda de bem imóvel dependerá de prévia aprovação da Assembléia Geral da categoria, especialmente convocada, após avaliação prévia realizada por pessoa habilitada.

Art. 32º - O dirigente, empregado ou associado da entidade sindical, que produzir dano patrimonial, culposo ou doloso, responderá civil e criminalmente pelo ato lesivo.

Art. 33º - Os bens patrimoniais do Sindicato não respondem por execuções resultantes de multas eventualmente impostas à entidade em razão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

Art. 34º - Os associados não respondem, nem mesmo subsidiariamente, pelas obrigações contraídas pelo Sindicato.

Art. 35º - Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas por registros contábeis, executadas sob a responsabilidade de contabilista legalmente habilitado.

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36º - O presente Estatuto poderá ser reformado, no todo ou em partes, através de Assembléia Geral especialmente convocada para este fim, desde que aprovadas por mais de cinquenta por cento (50%) dos associados em dias com suas obrigações.

Art. 37º - O Sindicato só será dissolvido por expressa deliberação da assembléia Geral convocada especialmente para este fim e com a presença mínima de dois terços (2/3) dos associados quites, cuja decisão só será tomada por voto secreto e favorável de mais de cinquenta por cento (50%) dos associados quites.

Art. 38º - Este Estatuto entrará em vigor na data da sua aprovação pela Assembléia Geral especialmente convocada.

Rubiataba, 16 de dezembro de 1990.

Divino Luís Badaró
Presidente

Omero Pedro José de Paula
Secretário Geral

NOME
Advogado

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE RUBIATABA – GO

REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I – DA ENTIDADE E DA ASSEMBLÉIA GERAL

Art. 1º - O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Rubiataba, legalmente constituído, regula suas atividades e o processo de eleição e posse dos membros da sua Diretoria e Conselho Fiscal, pelo presente Regimento Interno, observadas as determinações dos Estatutos Sociais.

Art. 2º - A Assembléia Geral, legalmente convocada, dos associados quites com suas obrigações, e instância máxima de deliberação e administração do Sindicato.

Art. 3º - São motivos que justificam a convocação da Assembléia Geral Extraordinária, conforme dispõe o § 5º do Artigo 10º dos Estatutos Sociais:

- a) recusa convocação da Assembléia Geral pela Diretoria diante da solicitação de Associado;
- b) fraude administrativa ou desvio de verbas do Sindicato;
- c) malversação dos recursos do Sindicato contrariando os interesses dos associados;
- d) qualquer assunto de interesse dos associados;

Art. 4º - A Assembléia Geral que implique em alienação de bem imóvel terá que ser convocada especialmente para este fim, através de Edital, com antecedência mínima de 15 dias.

§ 1º - para a referida Assembléia, a Diretoria providenciará laudo de avaliação atualizada do imóvel, juntamente com as justificativas e parecer favorável à venda.

§ 2º para deliberar sobre o que dispões este artigo, o quorum mínimo será de cinquenta por cento (50%) mais um (1) dos associados com suas obrigações na data da realização da Assembléia.

CAPÍTULO II – DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 5º - Os membro da Diretoria, Delegados de Base, Conselho Fiscal e os representantes na Federação, serão eleitos em Assembléia Geral Ordinária,

em processo eleitoral único, trienalmente, de acordo com as determinações estatutárias e regulamentação estabelecida neste regimento.

Art. 6º - O Sindicato fará Assembléia Geral, entre cento e cinquenta (150) e cento e vinte (120) dias do término do mandato da Diretoria e Conselho Fiscal, para definição da data da Assembléia Geral Eletiva, na conformidade com o estabelecido no Artigo 27º dos Estatutos Sociais, além de definir a duração da votação e a formação de uma comissão eleitoral.

§ 1º - A Comissão Eleitoral será composta de quatro (4) a cinco (5) associados escolhidos na Assembléia Geral, e que não venham a concorrer a algum cargo eletivo.

§ 2º - Composta a Comissão, passará ela a conduzir o processo eleitoral.

Art. 7º - Compete à Comissão Eleitoral:

- a) convocar os associados para a Assembléia Geral eletiva, através de Edital assinado pelo Presidente ou outro membro da Diretoria, fixando data, horário locais de votação, prazo de registro de chapas e de impugnação de candidaturas;
- b) proceder ao registro de chapas num prazo de vinte (20) dias a contar da publicação do Edital, numerando-as por ordem de chegada e recebendo a documentação apresentada por cada chapa;
- c) publicar as chapas no prazo de quarenta e oito (48) após o encerramento do prazo de inscrição;
- d) garantir a participação de um representante de cada chapa, e por esta indicado, nas reuniões e decisões da Comissão Eleitoral;
- e) confeccionar a lista de votantes e fornece-la a cada chapa no prazo mínimo de quinze (15) dias antes das eleições;
- f) indicar o nome de um Presidente e de dois mesários que formarão as mesas coletoras, garantido a participação igualitária das chapas registradas, preferencialmente através de associados do Sindicato;
- g) indicar os nomes da mesa apuradora da eleição;
- h) credenciar um fiscal por chapa para cada mesa coletora e mesa apuradora, garantindo as condições para a sua atuação;
- i) responsabilizar-se pela guarda e garantia das urnas;
- j) receber e processar eventuais recursos às eleições;
- i) dirimir quaisquer dúvidas e situações não previstas no Estatuto e no presente Regimento.

§ único – não havendo mais de uma chapa, o Processo Eleitoral será coordenado pela atual Diretoria.

Art. 8º - Os candidatos serão registrados através de chapas que conterão os nomes de todos os concorrentes, sendo os suplentes em número não inferior a dois terços (2/3) dos cargos a preencher.

Art. 9º - Não poderá ser candidato o associado que:

- a) não tiver definitivamente aprovadas as suas contas do exercício, em cargos de administração;
- b) houver lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;
- c) contar com menos de seis (6) meses de inscrição no quadro social do Sindicato, na data das eleições;
- d) não tiver no gozo dos direitos sociais conferidos pelo Estatuto.

Art. 10º - O requerimento do registro de chapa, em duas vias, endereçado à Comissão Eleitoral ou ao Presidente do Sindicato, assinado por qualquer dos candidatos que a integram será acompanhado dos documentos:

- a) ficha de qualificação dos candidatos em duas vias assinadas;
- b) cópia da carteira de trabalho ou da identidade, onde constem a qualificação civil, verso e anverso.

§ 1º - A ficha de qualificação dos candidatos conterá os seguintes dados: - nome, filiação, data e local de nascimento, estado civil, residência, número de matrícula sindical, número e órgão expedidor da carteira de identidade, número e série da carteira de trabalho, número do CPF, se for empregado, nome da empresa que trabalha, cargo ocupado e tempo de exercício da profissão.

§ 2º - A falta de qualquer documento exigido no parágrafo anterior não obsta o registro do candidato, sendo exigido no entanto, um (1) dos documentos.

Art. 11º - Será recusado o registro da chapa que não contenha candidatos efetivos e suplentes em número suficiente, ou que não esteja acompanhada das fichas de qualificação preenchidas e assinadas de todos os candidatos.

§ 1º - Verificando-se irregularidades na documentação apresentada, a comissão eleitoral notificará o interessado para que promova a correção no prazo de cinco dias, sob pena de registro não se efetivar.

§ 2º - É proibida a acumulação de cargos, quer na Diretoria, Conselho Fiscal, efetivo ou suplente, sob pena de nulidade do registro.

- Art. 12º - Os candidatos que não preencherem as condições estabelecida no artigo 9º deste regimento, poderão ser impugnados por qualquer associado, no prazo de cinco (5) dias, a contar da publicação da relação das chapas inscritas na sede do Sindicato.
- Art. 13º - A impugnação, expostos os fundamentos que justificam-na, será dirigida à comissão eleitoral e entregue com contra recibo, na secretaria do Sindicato.
- Art. 14º - O candidato impugnado será notificado da impugnação em dois (2) dias, pela comissão eleitoral e terá o prazo de cinco (5) dias para apresentar a sua defesa.
- Art. 15º - Instruído, o processo de impugnação será decidido em cinco dias, pela comissão eleitoral, cabendo recurso para a autoridade competente.
- Art. 16º - Julgada procedente a impugnação, o candidato não poderá ser substituído.
- Art. 17º - A chapa de que fizer parte o candidato impugnado poderá concorrer desde que os demais candidatos, entre efetivos e suplentes, bastem para o preenchimento de todos o cargos, obedecido o disposto no artigo 8º.

CAPÍTULO III – DO ELEITOR E DO VOTO

- Art. 18º - Para exercer o direito de voto, o eleitor deverá ter quitado as mensalidades até vinte (20) dias antes da eleição.
- Art. 19º - A cédula única, contendo todas as chapas registradas, deverá ser confeccionada em papel branco, opaco, em tinta preta e tipos uniformes.
- Art. 20º - As mesas coletoras de votos serão constituídas de um Presidente, dois mesários e um suplente, designados pela Comissão Eleitoral.
- § 1º - Serão instaladas mesas coletoras na sede do Sindicato e nas delegacias sindicais onde esteja prevista a votação de mais de cinquenta (50) eleitores.
- § 2º - Poderão ser instaladas mesas coletoras itinerantes, a critério, a critério da Comissão Eleitoral.
- Art. 21º - Não poderão ser nomeados membros das mesas coletoras os candidatos, seus cônjuges e parentes e os membros da Diretoria e do Conselho Fiscal do Sindicato.
- Art. 22º - Os mesários substituirão o Presidente da mesa coletora, de modo que haja sempre quem responda pessoalmente pela ordem e regularidade do processo eleitoral.

§ 1º - Todos os membros da mesa coetora, indicados antes do dia da eleição, deverão estar presentes ao ato da abertura e encerramento da votação, salvo motivo de força maior.

§ 2º - Não comparecendo o Presidente da mesa coetora até trinta (30) minutos antes da hora determinada para o início da votação, assumirá a presidência o primeiro (1º) mesário, na sua falta ou impedimento, o segundo mesário ou o suplente.

§ 3º - Poderá o mesário, ou membro da mesa que assumir a presidência, nomear "ad hoc", dentre as pessoas presentes e observados os impedimentos do artigo 21º, os membros que forem necessários para completar a mesa.

CAPÍTULO IV – DA VOTAÇÃO

Art. 23º - No dia e local designados, trinta (30) minutos antes da hora do início da votação, os membros da mesa coetora verificarão se está em ordem o material eleitoral e a urna destinada a recolher os votos, providenciando o Presidente para que sejam supridas eventuais deficiências.

Art. 24º - Na hora fixada no Edital, e tendo considerado o recinto e o material em condições, o Presidente da mesa declarará iniciados os trabalhos.

Art. 25º - Os trabalhos eleitorais da mesa coetora terão a duração mínima de oito (8) horas, observadas as horas de início e de encerramento previstas no Edital de convocação.

§ único – os trabalhos de votação poderão ser encerrados antecipadamente se já tiverem, votado todos os eleitores constantes da folha de votação.

Art. 26º - Somente poderão permanecer no recinto da mesa coetora os seus membros, os fiscais designados e, durante o tempo necessário à votação o eleitor.

§ único – nenhuma pessoa estranha à direção da mesa coetora, poderá intervir no seu funcionamento durante os trabalhos de votação, salvo os membros da Comissão Eleitoral.

Art. 27º - Iniciada a votação, cada eleitor, pela ordem de apresentação à mesa, depois de identificado, assinará a folha de votantes, e, na cabina indevassável, após assinalar no retângulo próprio a chapa de sua

preferência, a dobrará, depositando-a, em seguida, na urna colocada na mesa coletora.

§ 1º - o eleitor analfabeto aporá a sua impressão digital na folha de votantes, assinando a seu rogo um dos mesários;

§ 2º - antes de depositar a cédula na urna, o eleitor deverá exhibir a parte rubricada à mesa e aos fiscais, para que verifiquem sem a tocar, se é a mesma que lhe foi entregue.

§ 3º - se a cédula não for a mesma, o eleitor será convidado a voltar à cabina indevassável e trazer seu voto na cédula que recebeu, se o eleitor não proceder conforme determinado, não poderá votar, anotando-se a ocorrência na ata.

Art. 28º - Os eleitores cujos votos forem impugnados e os associados cujos nomes não constarem na lista de votantes, votarão em separado.

§ único - O voto em separado será tomado da seguinte forma:

a) O Presidente da mesa coletora entregará ao eleitor, envelope apropriado, para que ele, na presença da mesa, nele coloque a cédula que assinalou, colocando o envelope;

b) O Presidente da mesa colocará o envelope dentro de um outro maior e anotará no verso deste o nome do eleitor e o motivo do voto em separado, depositando-o na urna;

c) Os envelopes serão padronizados de modo a resguardar o sigilo do voto;

d) O Presidente da mesa apuradora, depois de ouvir os representantes das chapas, decidirá se apura ou não o voto colhido separadamente.

Art. 29º - São documentos válidos para identificação do eleitor: a Carteira de Trabalho, a Carteira Social do Sindicato e a Carteira de Identidade.

Art. 30º - A hora determinada no Edital para o encerramento da votação, havendo no recinto eleitores a votar, serão convidados em voz alta a fazerem entrega ao Presidente da mesa coletora do documento de identificação, prosseguindo os trabalhos até que vote o último eleitor.

§ 1º - Caso não haja mais eleitores a votar, serão imediatamente encerrados os trabalhos;

§ 2º - Encerrados os trabalhos da votação, a urna será lacrada com oposição de tiras de papel gomado, rubricadas pelos membros da mesa e pelos fiscais;

§ 3º - Em seguida o Presidente fará lavrar ata, que será também assinada pelos mesários e fiscais, registrando a data e horas de início e de encerramento dos trabalhos, total de votantes e dos associados em condições de votar, o número de votos separados, se os houver, bem como, resumidamente, os protestos apresentados pelos eleitores candidatos ou fiscais.

A seguir o presidente da mesa coletora, mediante recibo, fará entrega ao Presidente da mesa apuradora, de todo o material utilizado durante a votação.

CAPÍTULO V – DA APURAÇÃO

Art. 31º - Após término do prazo da votação, instalar-se-á imediatamente, na sede do Sindicato, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas as urnas e as atas respectivas.

§ único – a mesa apuradora será presidida pela Comissão Eleitoral ou pela junta apuradora designada pela comissão.

Art. 32º - As mesas de apuração, constituídas por um Presidente e dois (2) auxiliares, serão designadas pela Comissão Eleitoral, até cinco (5) dias antes das eleições.

§ único – os auxiliares das mesa de apuração serão indicados à Comissão Eleitoral, pelas chapas inscritas.

Art. 33º - A eleição do Sindicato terá validade com qualquer número de votantes.

§ 1º - havendo duas (2) chapas ou mais, a chapa que obtiver maioria simples dos votos, será proclamada eleita.

§ 2º - caso ocorrer empate entre as chapas mais votadas, far-se-á nova eleição quinze (15) dias após o primeiro (1º) escrutínio.

Art. 34º - Contadas as cédulas das urnas, o Presidente da mesa de apuração, verificará se o número coincide com a da lista de votantes. Julgará em seguida os votos impugnados analisando as razões da impugnações, e decidindo ou não pela apuração dos mesmos. Os votos em separado, se decidida a apuração, serão retirados dos envelopes e juntados aos demais.

Art. 35º - Sempre que houver protesto fundado em contagem errônea de votos, vícios de sobrecartas ou de cédulas, deverão estas ser conservadas em invólucro lacrado, que acompanhará o processo eleitoral até decisão final.

§ único – havendo, ou não protestos, as cédulas serão conservadas sob a guarda do Presidente da mesa apuradora, até a proclamação final do resultado, a fim de assegurar eventual recontagem de votos.

Art. 36º - Assiste ao eleitor o direito de formular, perante a mesa, qualquer protesto referente à apuração.

§ 1º - O protesto poderá ser verbal ou por escrito, neste último caso, será anexado à ata de apuração.

§ 2º - Não havendo o protesto verbal ratificado, no curso dos trabalhos de apuração, sob a forma escrita, dele não se tomará conhecimento.

Art. 37º - Finda a apuração, o presidente da mesa apuradora proclamará eleitos os candidatos que obtiverem maioria simples dos votos, em relação ao total dos votos.

§ 1º - A ata de apuração mencionará:

- a) dia e hora da abertura e do encerramento dos trabalhos, e local de funcionamento da mesa apuradora, com a indicação dos componentes;
- b) número total de eleitores que votaram;
- c) resultado geral da apuração;
- d) resumo de cada protesto que for formulado à mesa.

§ 2º - A ata será assinada pelo Presidente da mesa apuradora, e demais membros da mesa apuradora e os fiscais, esclarecendo-se o motivo da eventual falta de qualquer assinatura.

CAPÍTULO VI – DAS NULIDADES E DOS RECURSOS

Art. 38º - Será nula a eleição quando:

- a) realizada em dia, hora e local diversos dos designados no Edital, ou encerrada antes da hora determinada;
- b) realizada ou apurada perante mesa não constituída de acordo com as determinações dos Estatutos ou do presente Regimento;
- c) for preterida qualquer formalidade essencial;
- d) não for observado alguns dos prazos essenciais estabelecidos.

Art. 39º - Será anulável a eleição quando ocorrer vício que comprometa a sua legitimidade, importando prejuízo a qualquer candidato ou chapa concorrente.

§ único – Não poderá invocar a nulidade quem lhe deu causa, nem aproveitará ao seu responsável.

- Art. 40º - Qualquer associado poderá interpor recurso contra o resultado do processo eleitoral, no prazo de quinze (15) dias, a contar do término da eleição, para a Comissão Eleitoral.
- Art. 41º - O recurso será dirigido à Comissão Eleitoral e entregue, em duas vias, contra recibo, na Secretaria do Sindicato, no horário normal de funcionamento, caso em que a segunda via será, dentro de vinte e quatro (24) horas, encaminhado ao recorrido para, em três (3) dias, apresentar defesa, sempre fundamentada, no prazo de dez (10) dias.
- Art. 42º - O recurso não suspenderá a posse dos eleitos, salvo se provido e comunicado oficialmente ao Sindicato antes da posse.
- Art. 43º - Anuladas as eleições pela Comissão, outras serão realizadas noventa (90) dias após a decisão anulatória, caso em que a Diretoria permanecerá em exercício até a posse dos eleitos.
- § único – se algum dos membros da Diretoria for responsabilizado pela anulação, será convocada uma Assembléia Geral Extraordinária, que elegerá uma Junta Governativa para convocar e realizar novas eleições.
- Art. 44º - Aquele que der causa à anulação das eleições, será responsabilizado civilmente por perdas e danos, cabendo ao Sindicato, no prazo de trinta (30) dias propor a competente ação judicial.
- Art. 45º - Incumbe à Comissão Eleitoral manter duas (2) vias de todos os documentos do processo eleitoral, desde o Edital até o resultado das eleições.
- Art. 46º - A Comissão Eleitoral, dentro de trinta (30) dias da realização das eleições, comunicará o resultado à Federação e à Central Sindical a que estiver filiado o Sindicato, bem como publicará o resultado da eleição.
- Art. 47º - A posse dos eleitos ocorrerá na data do término do mandato da administração anterior.
- Art. 48º - Caso as eleições não sejam convocadas ou realizadas nos prazos previstos nos Estatutos e no presente Regimento, sem motivo de extrema gravidade, qualquer associado em gozo dos direitos sociais poderá requerer a convocação de uma Assembléia Geral para eleição de uma Junta Governativa, que terá a incumbência de convocar e fazer realizar eleições, obedecidos os preceitos contidos nos Estatutos e neste Regimento.

Art. 49º - O presente Regimento Interno entrará em vigor na data de sua aprovação pela Assembléia Geral do Sindicato, podendo ser reformado, no todo ou em parte por Assembléia Geral, especialmente convocada para este fim.

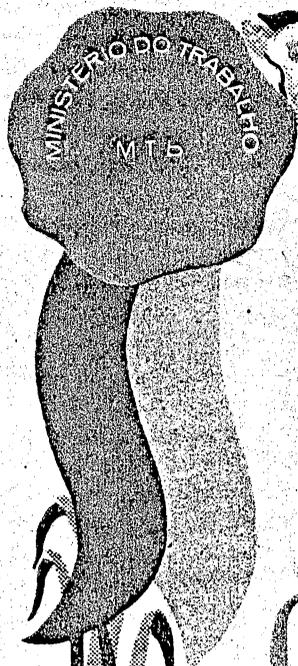
Rubiataba, 19 de janeiro de 1991.

Divino Luiz Badaró

Presidente

Omero Pedro José de Paula

Secretário



O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO

nos termos da legislação em vigor,
outorga a presente

CARTA SINDICAL

ao Sindicato DOS TRABALHADORES RURAIS DE RUBIATABA

com sede em RUBIATABA

município de RUBIATABA

Estado de GOIÁS

e base territorial NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA

aprovando os seus Estatutos sociais e reconhecendo-o

como órgão representativo DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

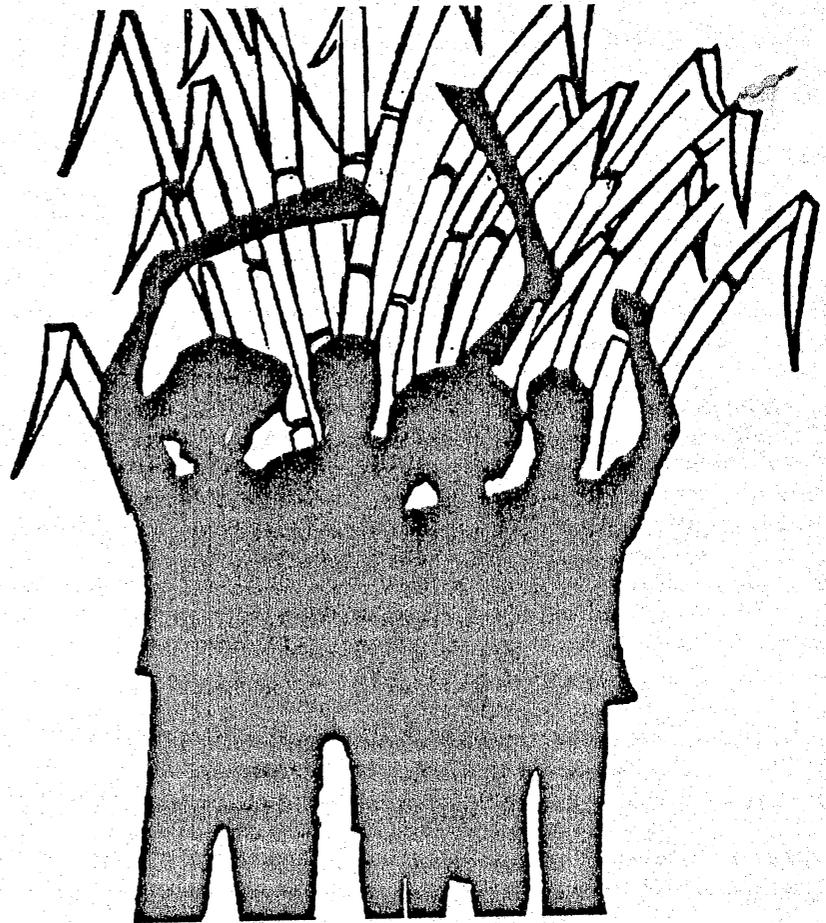
INTEGRANTES DOS GRUPOS DO PLANO DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL

DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA

Brasília, 18 DE NOVEMBRO DE 1981

MINISTRO DO TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
PARA A ÁREA DE CANA
2002**



STRs
Sindicatos dos Trabalhadores Rurais

FETAEG
Federação dos Trabalhadores na Agricultura
do Estado de Goiás - Filiada à Contag e CUT

“Aí daquele que edifica a sua casa com iniquidade, e os seus aposentos com injustiça; que se serve do trabalho do seu próximo sem remunerá-lo, e não lhe dá o salário”. Ger. 22.13

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O SETOR CANAVIEIRO GOIANO 2.002

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem de um lado os **SINDICATOS RURAIS** dos municípios de Araçu, Jaraguá, Rubiataba, Itapeci, Itapuranga, Carmo do Rio Verde, Inhumas, Santa Helena de Goiás, Goiatuba, Anicuns, Rio Verde, Indiara, Ipameri, São Francisco de Goiás e Goianésia, representando os produtores rurais e as agropecuárias, empregadores de trabalhadores rurais canavieiros, e a **FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DE GOIÁS E DISTRITO FEDERAL – FAEG/DF**, representando os empregadores rurais inorganizados em Sindicatos, do **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FABRICAÇÃO DE ALCÓOL DO ESTADO DE GOIÁS – SIFAEG**, representando as destilarias e usinas de fabricação de álcool no Estado de Goiás, e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FABRICAÇÃO DE AÇÚCAR DO ESTADO DE GOIÁS – SIFAÇÚCAR**, representando as usinas de fabricação de açúcar no Estado de Goiás, todas as entidades através da Comissão de Negociação, na qualidade de representante dos empregadores rurais do setor canavieiro do Estado de Goiás, através de seus dirigentes que esta assinam, ao final, e do outro lado, os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES RURAIS** de Araçu, Jaraguá, Rubiataba, Itapeci, Carmo do Rio Verde, Inhumas, Jandaia/Indiara, Santa Helena de Goiás/Turvelândia/Maurilândia, Goiatuba, Americano do Brasil, Anicuns, Rio Verde, Edéia, Guapó, Acreúna, Itapuranga, Itaberaí, Itaucú, Barro Alto, Palmeiras de Goiás e Goianésia, bem como a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE GOIÁS – FETAEG**, representando os empregados inorganizados em Sindicatos, na qualidade de representante dos empregados rurais do setor canavieiro goiano, através de seus dirigentes que esta assinam, ao final, objetivando regular as relações de emprego e condições de trabalho do setor canavieiro, com base nas cláusulas adiante discriminadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – TABELA DE PREÇOS – 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 remunera-

rações mínimas, com base no preço da cana cortada por metro corrido ou linear, enleiradas em 5 (cinco) linhas.

Nos eitos sobre terraços, as 05 (cinco) linhas terão seus preços acrescidos, até o 3º (terceiro) corte, em 25% (vinte e cinco por cento), e o 4º (quarto) e o 5º (quinto) cortes, em 5% (cinco por cento), em relação aos constantes da tabela.

Os preços para a cana queimada, cortada no período compreendido entre o dia 21/05/2.002 (data base) e até o dia 20/05/2.003, obedecerão à seguinte tabela:

Tabela de Denominação, Classificação e Preços da cana queimada:

Tipo	Tonelagem por hectare	Preços por metro linear	
		Cana em pé	Cana caída
1	110-129	0,1726	0,2158
2	100-109	0,1511	0,1890
3	90-99	0,1365	0,1707
4	70-89	0,1152	0,1439
5	50-69	0,0862	0,1079
6	Até 49	0,0573	0,0718

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregadores rurais que se interessarem no amontoamento da cana, se comprometem a negociar a esse respeito com os próprios empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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.

PARÁGRAFO QUARTO – Quando o corte da cana for realizado em lavoura com presença do capim colônia, 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, no prazo de 15 (quinze) dias úteis a contar da assinatura deste instrumento, implementarão a sistemática de afixar no comprovante de produção diária do trabalhador, o percentual de acréscimo que for negociado na hipótese prevista neste parágrafo.

PARÁGRAFO QUINTO – Os preços para cana, cuja tonelagem por hectare, ultrapassar 129 (cento e vinte e nove) toneladas por hectare, terão acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a cana Tipo 1, da Tabela desta Cláusula.

CLÁUSULA SEGUNDA – CANAS BISADAS E CANAS CRUAS – 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.

CLÁUSULA TERCEIRA – RESPEITO AOS COSTUMES – Os serviços de corte de cana atrás referidos, deverão obedecer às normas correntes, que lhes são próprias, conforme o uso, o sistema, os costumes e técnicas locais.

CLÁUSULA QUARTA – PREÇO PARA O PLANTIO E A CAPINA – O preço para o trabalho de plantio e capina da cana executado por produção, será negociado entre empregadores e empregados rurais no próprio local de trabalho, podendo participar seus representantes.

CLÁUSULA QUINTA – HORÁRIO PARA DIVULGAÇÃO DOS PREÇOS – 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 máximo, até às 09 (nove) horas do dia do início do serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Havendo outros “pegas” no mesmo dia, o preço será fornecido no início dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na medição da cana cortada, bem como nos demais serviços que exigirem medição, será usada uma medida padrão (compasso de 2 me-

tros 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 controvérsias.

CLÁUSULA SEXTA – COMPROVANTE DE PRODUÇÃO – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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.

CLÁUSULA SÉTIMA – DIÁRIA UNIFICADA – 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\$ 8,81 (oto reais e oitenta e um centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO – Os salários constantes desta cláusula serão reajustados de conformidade com a legislação salarial vigente, respeitando-se o reajuste concedido na data-base.

CLÁUSULA OITAVA – PISO SALARIAL – O piso salarial da categoria dos trabalhadores na lavoura canavieira, a partir de 21/05/2.002, não será inferior a R\$ 264,38 (duzentos e sessenta e quatro reais e trinta e oito centavos) mensais.

PARÁGRAFO 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.

CLÁUSULA NONA – JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho na atividade rural, será de segunda a sábado. A jornada diária de segunda a sexta-feira será das 07:00 às 16:00 horas, e aos sábados, das 07:00 às 11:00 horas.

CLÁUSULA DÉCIMA – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – Os empregadores pagarão aos empregados que trabalharem durante os 6 (seis) 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.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em casos especiais, poderá ocorrer a realização de trabalho aos domingos, desde que aprovado pelos trabalhadores envolvidos, remunerando na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DIA E HORÁRIO DE PAGAMENTO – Os empregadores rurais pagarão semanal ou quinzenalmente, os salários dos empregados, de forma organizada, às 10:00 horas do sábado no próprio local de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Respeitam-se aqueles ajustes de empregados ou empregadores, já existentes, que pagam na sexta-feira, após às 15:00 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O pagamento deverá ser efetuado mediante folhas de pagamento ou recibo, devendo o empregado receber comprovante do pagamento efetuado.

PARÁGRAFO QUARTO – 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.

PARÁGRAFO QUINTO – 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.

PARÁGRAFO SEXTO – 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 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Deliberada a adoção dessa sistemática, as empresas anunciarão sua implementação com antecedência de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – Os empregadores rurais, por força desta Convenção, descontarão de todos os empregados rurais que lhes prestarem serviços, a quantia equivalente ao valor de 3 (três) diárias do piso salarial convencionado, sobre a remuneração de todos eles no mês de julho de 2002 (dois mil e dois) a título de Contribuição Confederativa, nos termos do art. 8º, inciso IV da Constituição Federal. O total destes valores, será creditado diretamente na conta bancária da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE GOIÁS – FETAEG**, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do dia do desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, será este efetuado no primeiro mês seguinte ao do início do trabalho, procedendo-se o recolhimento da mesma forma e nos mesmos prazos previstos nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregadores encaminharão à FETAEG, dentro de 15 (quinze) dias após o recolhimento, a relação nominal dos empregados contribuintes e o respectivo valor recolhido.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É garantido o direito de oposição aos empregados que não concordarem com o desconto referido nesta Cláusula, nos termos e prazos indicados no Precedente Normativo n.º 119, do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – MENSALIDADE SINDICAL – Os empregadores rurais, por força desta Convenção, descontarão de todos os seus empregados, após devida autorização, a mensalidade sindical, em favor do respectivo sindicato de trabalhadores rurais, cujos valores serão repassados à conta do sindicato até o décimo dia do mês subsequente a que se referem.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ASSINATURA DA CTPS – Os empregadores assinarão a Carteira de Trabalho de todos os empregados que lhes prestem serviços, devendo a mesma ser devolvida ao empregado, pelo empregador ou preposto, com as devidas anotações, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, de acordo com o que dispõe o artigo 29 da CLT, bem como cumprirão todas suas obrigações trabalhistas e sociais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO – Aos empregados que recebem por produção, a remuneração referente a férias e, em caso de extinção do contrato de trabalho, também das demais verbas rescisórias, corresponderá à média da remuneração do empregado nos últimos 12 (doze) meses ou à do período trabalhado, quando este for inferior, mediante a conversão do salário em diárias e a multiplicação da média aritmética das quantidades mensais de diárias pelo valor da diária vigente na ocasião do pagamento, ou dos últimos 30 (trinta) dias, caso este tenha valor superior ao da média encontrada.

PARÁGRAFO ÚNICO – O pagamento do 13º Salário será efetuado levando-se em conta o período legal ou os últimos 30 (trinta) dias, quando o valor deste for maior, efetuando-se o cálculo na forma estabelecida nesta Cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ATESTADOS MÉDICOS – Fica assegurado o pagamento do salário pelos empregadores durante os primeiros 15 (quinze) dias do afastamento do empregado por motivo de doença, calculado de acordo com a média salarial dos últimos 30 (trinta) dias ou a partir de sua admissão, se esse 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Havendo suspeita de falsidade relacionada ao conteúdo do atestado, a empresa, sem custo para o trabalhador, submeterá este a exames capazes de comprovar o seu estado de saúde e, em caso de constatação de falsidade, a empresa e/ou o Sindicato de Trabalhadores Rurais tomarão as providências cabíveis para apurar as responsabilidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os atestados entregues até a data do fechamento (apuração) serão pagos no prazo normal do período a que se referem.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregadores ficarão desobrigados do cumpri-

mento desta cláusula a partir do momento em que o governo assumir integralmente essa obrigação.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TRANSPORTE DO TRABALHADOR DOENTE – O empregador transportará gratuitamente o empregado que sofrer acidente de 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS – A aplicação de defensivos agrícolas será realizada observando-se a prescrição do receituário agrônômico no que diz respeito à dosagem, às 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ao final da jornada diária de trabalho, será destinado local apropriado para banho e troca de roupa para os empregados que desempenham essa função.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Constatada a inadaptação para este serviço, firmada em atestado por médico credenciado, o empregado será transferido para outra função.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – Fica assegurado aos empregados, que exerçam atividades insalubres ou perigosas, um adicional de 20% (vinte por cento) 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregadores se comprometem a fornecer, gratuitamente, os equipamentos necessários (luvas, máscaras, botas e outros que se tornarem necessários ou obrigatórios) aos empregados que desenvolvam atividades insalubres.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O adicional a que se refere esta cláusula, deverá ficar discriminado no recibo de pagamento do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EPI'S – 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 de contrato, será descontado do empregado o valor da ferramenta que não for devolvida ao empregador.

PARÁGRAFO 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – TRANSPORTE SEGURO E GRATUITO – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados cumprirão as normas de segurança do transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PREFERÊNCIA PARA TRABALHADORES DO LOCAL – Os empregadores rurais darão preferência à contratação de trabalhadores dos municípios sedes das usinas e destilarias, do local da cana plantada e dos municípios vizinhos, desde que estes trabalhadores retornem ao seu município ao final da jornada diária de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando os empregadores buscarem trabalhadores em outros municípios, não lhes pagarão salários diferentes dos que forem pagos aos trabalhadores da sede do local dos serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROIBIÇÃO DE PUNIÇÃO – Fica vedada qualquer punição ao trabalhador que tenha participado da negociação desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou de movimento reivindicatório ou greve, ocorrido em virtude desta negociação, pelo cumprimento das cláusulas aqui convencionadas, ou pela garantia de qualquer outro direito legalmente assegurado, inclusive a transferência para trabalho isolado dos demais trabalhadores da mesma propriedade e função, desde que os mesmos tenham atuado dentro da legalidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DELEGACIAS SINDICAIS – Fica facultado aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais instituir delegacias sindicais ou seções, obedecidas as prescrições legais, dentro de sua base territorial, para o fim de tomarem conhecimento das sugestões com vistas a melhorar as condições de trabalho, formuladas pelos trabalhadores e encaminhá-las à sua entidade sindical e ao representante patronal designado pelo empregador, prestar informações e assistência aos trabalhadores e promover sua sindicalização (art. 517, Parágrafo Segundo e 527 da CLT), só podendo os delegados sindicais serem dispensados por justa causa. Esta estabilidade é garantida desde que o empregado não esteja no término do contrato de safra. Os delegados sindicais terão que ser escolhidos em Assembléias Gerais do respectivo sindicato, dentre os trabalhadores que prestam serviços aos empregadores.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica proibida a transferência de delegado sindical para local isolado dos demais trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO – Os empregados só serão considerados demitidos pelos empregadores se receberem comunicação por escrito, com uma via para o empregado, sob pena de não ser considerada a demissão.

PARÁGRAFO ÚNICO – As rescisões contratuais dos empregados abrangidos por esta Convenção, inclusive os safristas, deverão ter sua quitação apresentada para homologação no Sindicato dos Trabalhadores Rurais, com base territorial nos municípios sedes da usina ou destilaria a que se destina a produção de seu empregador, de conformidade com a lei, sob pena de não ter o instrumento de quitação qualquer valor probante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO – Será proibida qualquer discriminação em razão de idade e sexo, oferecendo-se igual oportunidade de trabalho a todos, na forma da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CONDIÇÃO ESPECIAL PARA A TRABALHADORA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÃO ESPECIAL PARA ESTUDANTE – Fica assegurado ao empregado rural estudante o direito de se ausentar do trabalho nos períodos de estágio ou outras atividades exigidas pela escola, considerando-se falta justificada, porém não remunerada, desde que o empregado comprove tal situação mediante declaração ou outro documento fornecido pela escola.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – COMUNICAÇÃO DE PUNIÇÃO – Para aplicação da pena de suspensão ao empregado, esta terá que ser comunicada, por escrito, indicando o dia e hora da prática da infração e relatando os motivos da aplicação da penalidade, e na presença de 2 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – AUSÊNCIA REMUNERADA – 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.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de atraso, os empregados permanecerão no ponto de embarque pelo prazo máximo de 2 (duas) horas, após o horário costumeiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE SINDICAL – Fica assegurado o direito de se ausentar do trabalho, considerando-se falta justificada, porém não remunerada, àqueles trabalhadores convocados pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais para participar de Congressos, Cursos, Conferências, Reuniões ou Seminários convocados e realizados pelos Sindicatos, FETAEG, CONTAG ou CENTRAL SINDICAL, pelo período máximo de 05 (cinco) dias por ano, desde que feita prévia comunicação às empresas.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurada a mesma garantia para os dirigentes sindicais empregados, regularmente eleitos e empossados, pelo período máximo de 10 (dez) dias, desde que o respectivo sindicato encaminhe à empresa, para esse fim específico, o nome do dirigente, o período de ausência e sua respectiva motivação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ÁGUA POTÁVEL – Os empregadores fornecerão água potável no local de trabalho, que deverá ser armazenada em recipiente que garanta a sua qualidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PROIBIÇÃO DE “GATOS” – Os empregadores não poderão utilizar “gatos” na contratação de empregados para prestar-lhes serviços na lavoura de cana, devendo designar um preposto para representá-los perante os empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – LIVRE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL – Os empregadores rurais facultarão aos Dirigentes Sindicais dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (nas esferas de suas jurisdições), FETAEG, CONTAG e CENTRAL SINDICAL credenciada pelo STR ou FETAEG, o comparecimento ao local de trabalho (canavial), sem prejuízo deste, para visitar ou manter contato com os trabalhadores que prestem serviços a esses empregadores, assegurando-se-lhes o livre exercício da atividade sindical prevista em lei, desde que o empregador ou seu preposto seja previamente comunicado, facultando-se às entidades sindicais patronais (SRs, FAEG, SIFAEG e CNA) igual oportunidade em relação aos empregadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – AÇÃO CONJUNTA EM DEFESA DO SETOR – Os STRs e as entidades de grau superior a que os trabalhadores rurais estejam vinculados, se comprometem a defender, em conjunto às entidades patronais, os interesses do setor sucroalcooleiro, mediante a efetiva participação em fóruns, seminários, debates, eventos e outras promoções, subscrevendo e formulando reivindicações.

dicações que serão encaminhadas de forma conjunta aos órgãos governamentais, nas esferas Federal, Estadual e Municipal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CAMPANHA CONTRA FALTAS – Os STRs de comprometem a desencadear uma campanha de conscientização contra as faltas injustificadas, esclarecendo os trabalhadores acerca dos prejuízos que tal prática acarreta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – A parte convenente que infringir qualquer das Cláusulas contidas na presente Convenção, estará sujeita ao pagamento de uma multa correspondente ao valor de um décimo (1/10) da diária vigente da categoria, e por trabalhador, em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – RESPEITO À CONVENÇÃO – As partes convenientes se comprometem a respeitar a presente Convenção como legítimo instrumento de regulação das relações de trabalho e do seu indispensável aprimoramento, sem a participação de terceiros estranhos a este pacto coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – VIGÊNCIA E DATA-BASE – O prazo de duração desta Convenção é de 12 (doze) meses, com início em 21 (vinte e um) de maio de 2001 e término em 20 de maio de 2002, assegurando-se a data-base em 21 (vinte e um) de maio de cada ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS – As divergências surgidas entre empregadores e empregados na aplicação das Cláusulas desta Convenção serão solucionadas através da intervenção de seus representantes legais. Quando a solução amigável se tornar inviável, o conflito de interesses será solucionado pela Justiça do Trabalho, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – PRORROGAÇÃO E REVISÃO – O processo de prorrogação e de revisão total ou parcial das Cláusulas desta Convenção será disciplinado pelo artigo 615 e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONVOCAÇÃO ESPECÍFICA – Fica facultada, a qualquer das partes, a convocação da outra parte para a avaliação e discussão de problemas gerais e/ou específicos e de interesse coletivo,

devendo a convocação ser feita por escrito relatando-se os motivos que a justifiquem.

A presente Convenção, uma vez assinada, será registrada e arquivada na Delegacia Regional do Trabalho – DRT, em Goiânia – GO, para todos os efeitos legais.

Goiânia, 21 de junho de 2002.

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SANTA HELENA DE
GOIÁS/TURVELÂNDIA/MAURILÂNDIA.

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE GOIATUBA

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS
DE AMERICANO DO BRASIL

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ANICUNS

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ACREÚNA

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ITAPURANGA

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ITABERAÍ

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ITAUCU

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE GOIANÉSIA

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE BARRO ALTO

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA
DO ESTADO DE GOIÁS – FETAEG

SINDICATO RURAL DE GOIANÉSIA

SINDICATO RURAL DE ACREÚNA

FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DO ESTADO DE GOIÁS
E DISTRITO FEDERAL – FAEG/DF

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FABRICAÇÃO DE ALCÓOL
DO ESTADO DE GOIÁS – SIFAEG

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FABRICAÇÃO DE AÇÚCAR
DO ESTADO DE GOIÁS – SIFAÇÚCAR

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SANCLERLÂNDIA

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE RUBIATABA

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE
CARMO DO RIO VERDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS
DE INHUMAS

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS
DE JANDAIA/INDIARA

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PATRONAL

SINDICATO RURAL DE ARAÇU

SINDICATO RURAL DE JARAGUÁ

SINDICATO RURAL DE RIO VERDE

SINDICATO RURAL DE RUBIATABA

SINDICATO RURAL DE CARMO DO RIO VERDE

SINDICATO RURAL DE INHUMAS
SINDICATO RURAL DE SANTA HELENA DE GOIÁS
SINDICATO RURAL DE GOIATUBA
SINDICATO RURAL DE ANICUNS
SINDICATO RURAL DE IPAMERI

Sindicato dos Trabalhadores Rurais de:	
Anicuns	564.2298
Americano do Brasil	504.1265
Goianésia	353.1119
Santa Helena	614.1964
Goiatuba	495.1725
Indiara	547.1417
Inhumas	514.2204
Itaberai	375.1401
Itapuranga	355.1216
Jandaia	563.1225
Rubiataba	315.1201
Carmo do Rio Verde	337.6297

A participação das mulheres no movimento sindical é um desafio constante.

Preocupados com a problemática que envolve as mulheres trabalhadoras rurais, a FETAEG criou a **SECRETARIA DA MULHER TRABALHADORA RURAL**, que tem como objetivo discutir e viabilizar a participação das mulheres no movimento sindical buscando viabilizar melhores condições de vida e trabalho.

VOCÊ MULHER ASSALARIADA, associe-se ao Sindicato, participe, discuta com as companheiras e conheça seus direitos, participando do Sindicato você estará contribuindo para que seus direitos sejam respeitados.

**Não fique só.
Fique sócio do Sindicato**

Edição e Impressão:
Jornalista Fernando Martins Santos
grafitexto
Av. Rui Barbosa, nº 109, Setor Serrinha
Goiânia-GO - Fones: 255.1616

Férias Proporcionais	30 dias até 05 faltas	24 dias de 6 a 14 faltas	18 dias de 15 a 23 faltas	12 dias de 24 a 32 faltas
1/2	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

PREÇO DO METRO LINEAR DE CANA REAJUSTADO PELO ACORDO COLETIVO DE 2002

TIPO		EM PÉ em abr/02	Reajuste (%)	EM PÉ em mai/02 (reajuste negociado)	CAÍDA em abr/02	Reajuste (%)	CAÍDA em mai/02 (reajuste negociado)
1	110-129	0,1585	9%	0,1726	0,1981	9%	0,2159
2	100-109	0,1387	9%	0,1511	0,1734	9%	0,1890
3	90-99	0,1253	9%	0,1365	0,1566	9%	0,1707
4	70-89	0,1057	9%	0,1152	0,1320	9%	0,1439
5	50-69	0,0792	9%	0,0862	0,0991	9%	0,1080
6	Até 49	0,0526	9%	0,0573	0,0659	9%	0,0718

FONTE: Convenção Coletiva da categoria de maio de 2.001 e DIEESE
Elaboração: DIEESE/GO

PISO SALARIAL - 2002

PISO	em abr/2002	Reajuste (%)	Em Mai/02 (Piso negociado)
240,00	240,00	10,16 (%)	264,38

FONTE: Convenção Coletiva da categoria de maio de 2.001 e DIEESE
Elaboração: DIEESE/GO

DIÁRIAS - 2002

DIÁRIA	em abr/2002	Reajuste (%)	Em Mai/02 (Diária negociada)
8,00	8,00	10,16 (%)	8,81

FONTE: Convenção Coletiva da categoria de maio de 2.001 e DIEESE
Elaboração: DIEESE/GO