

**ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO 2022/2023**

Aos 17 (dezessete) dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, às 14:00 (quatorze horas), na sede do Sindicato Rural Patronal de Londrina, sito na Av. Tiradentes, 6355 em Londrina - Pr., reuniram-se os representantes da Comissão de Negociação Coletiva de Trabalho das classes Patronal e dos Trabalhadores, com a finalidade exclusiva de discutirem as propostas apresentadas pela Classe Trabalhadora para o período de 2022/2023, tendo como pedido principal o valor de R\$- 1617,00 (um mil, seiscentos e dezessete reais) como piso para os Trabalhadores Rurais. Após apresentação o entendimento entre a Comissão de Negociação Patronal e dos Trabalhadores, ficou definido que a Classe Trabalhadora vai repassar a sua Comissão a sugestão da Classe Patronal o Piso salarial, conforme itens abaixo: **1) Piso salarial** oferecido pela Classe Patronal é o Piso salarial do Estado do Paraná para os (Trabalhadores Rurais) no período de 2022/2023, de **1.617,00** (um mil, seiscentos e dezessete reais) **2) Também** foi apresentado o índice de reajuste dos trabalhadores que recebem salários superior ao piso salarial, o índice do INPC acumulado, referente aos últimos 12 (doze) meses, sendo aplicado proporcionalmente, tendo como referencia a data de admissão, o índice do período mencionado é de **10,16%** (dez virgula, dezesseis por cento). **3) foi sugerido e pelo** Sindicato Rural Patronal de Londrina, a alteração na cláusula 10ª, em relação à inclusão de penalidades para os empregados que se recusem a utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) corretamente, de acordo com a Lei 6.514/77 da CLT, regulamentada pela NR6. Estas penalidades devem respeitar uma graduação: advertência e suspensão, foi aceito pela classe trabalhadora e será acrescentado na Convenção 2022/2023. Todas as demais Cláusulas do pedido da Classe Trabalhadora foram previamente analisadas pela Classe Patronal e rejeitadas, visto que são direitos e deveres para ambas as partes já contemplados na Legislação Vigente. **4) Após** apresentação o entendimento entre a Comissão de Negociação Patronal e dos Trabalhadores, ficou definido pela Classe Trabalhadora que estava de acordo com a proposta da Classe Patronal e redigida a Convenção nos termos a seguir: Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado representando os **EMPREGADOS** o **SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE LONDRINA**, através de seu Diretor-Presidente, ao final assinado e, de outro lado, representando os **EMPREGADORES**, o **SINDICATO RURAL PATRONAL DE LONDRINA**, por seu Diretor-Presidente, também ao final assinado, todos devidamente e legalmente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais, tem justo, contratado e firmado a presente Convenção, na forma que abaixo se declara: Esta Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, pelo período de **01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023**. **CLÁUSULA SEGUNDA - PISO SALARIAL:**  
**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado aos empregados rurais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, um piso salarial de **R\$ 1.617,00** (um mil, seiscentos e dezessete reais) mensais, a partir de **01/05/2022 até 30/04/2023**. **Parágrafo segundo:** Fica convencionado como reajuste dos salários com valor superior ao piso, será a variação do **INPC** acumulado no período dos últimos 12 (doze) meses, que antecedem a data base da categoria, no percentual de **10,16%** (dez virgula, dezesseis) por cento. Para os funcionários admitidos entre maio de 2022 a abril de 2023, o

reajuste será proporcional tendo em referência a data de admissão.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PRÊMIOS:** Cada empregador rural poderá, a seu critério e a título de liberalidade, estabelecer uma política de premiação que possibilite beneficiar o empregado que tenha desempenho superior ao ordinariamente esperado no desenvolvimento de suas tarefas e funções, conforme objetivos, metas, resultados ou números a alcançar, pré-estabelecidos pelo empregador.

**Parágrafo primeiro:** O prêmio concedido pelo empregador rural ao seu empregado poderá ser em pecúnia ou em produto, conforme determinação do empregador. **Parágrafo segundo:** Tal benefício, seja em produto ou em pecúnia, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

**CLÁUSULA QUARTA-CONTRATO DE TRABALHO-REGISTROS:** O contrato de trabalho entre empregado e empregador deverá ser firmado por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de serviços intermitentes. **Parágrafo único:** Fica assegurado a obrigatoriedade do registro na carteira de trabalho do empregado rural, bem como todas as anotações referentes ao contrato de trabalho. **CLÁUSULA QUINTA- COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Seja assegurado aos trabalhadores rurais, o fornecimento de comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo ainda a identificação do empregador e do empregado rural.

**Parágrafo primeiro:** Fica o empregador rural obrigado a efetuar o pagamento do trabalhador rural em moeda corrente ou cheque da praça e ou depósito bancário. **Parágrafo segundo:** Fica autorizado o pagamento da remuneração e das verbas rescisórias mediante depósito bancário em conta corrente ou poupança em nome do empregado, ou outro membro de sua família, desde que expressamente autorizado pelo trabalhador.

**CLÁUSULA SEXTA-FERRAMENTAS:** Assegurar ao empregado rural o fornecimento de ferramentas de trabalho para serviços não habituais exceto se à responsabilidade do empregado rural pelo mau uso das mesmas. **CLÁUSULA SÉTIMA-TRANSPORTE:** O fornecimento de transporte aos trabalhadores rurais, quando feito pela própria empresa, deverá ser feito em ônibus ou caminhão coberto com lona, banco fixo e motorista habilitado, ficando proibido o carregamento de ferramentas de trabalho soltas juntas das pessoas transportadas, desde o ponto de recolhimento do trabalhador rural até o local de serviço e vice-versa, e ainda de uma propriedade para outra do mesmo empregador rural.

**Parágrafo único:** Este transporte não será considerado como jornada de trabalho e nem como tempo à disposição do empregador. **CLÁUSULA OITAVA-ATESTADOS MÉDICOS E AFASTAMENTO:** Seja assegurado o reconhecimento por parte do empregador, dos atestados médicos e odontológicos apresentados por empregados, passados por profissionais que sejam contratados pelo Sindicato anuente, ou que sejam credenciados pela Previdência Social.

**Parágrafo primeiro:** O empregado terá até 48hrs (quarenta e oito horas) para entregar o atestado médico ao seu empregador, para abonar ou justificar as faltas ao serviço. **Parágrafo segundo:** Fica autorizado o empregador a fazer avaliação médica do empregado quando desejar.

**Parágrafo terceiro:** Fica assegurado ao trabalhador rural o pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias em que ficar impossibilitado de trabalhar por doença comprovada. **Parágrafo quarto:** O trabalhador rural que sofrer acidente do trabalho comprovado, tem garantido pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio doença acidentário. **CLÁUSULA NONA-RESCISÃO CONTRATUAL:** A rescisão

de Contrato de Trabalho sem justa causa do chefe da unidade familiar, será extensiva à esposa, aos filhos solteiros até 18 (dezoito) anos e às filhas solteiras, desde que vivam sob o mesmo teto e exerçam atividade na propriedade, ressalvando-se o interesse desses pela permanência no emprego. **Parágrafo primeiro:** - Fica assegurado ao trabalhador rural que residir na propriedade e for demitido sem justa causa, o direito de permanecer no imóvel até 30 (trinta) dias após a quitação das verbas rescisórias. Caso ultrapasse o prazo estabelecido para desocupação, será considerado esbulho possessório o ato do empregado, estando sujeito à reintegração de posse a ser concedida liminarmente e multa diária a ser arbitrada pelo Poder Judiciário. **Parágrafo segundo:** Considerar-se-á a desocupação do imóvel, quando o empregado retirar da propriedade do empregador todos os seus pertences e dependentes. **CLÁUSULA DÉCIMA-ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E EPIS:** Fica assegurado ao empregado rural o adicional de insalubridade previsto em Lei, desde que assim enquadrado nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, enquanto no exercício da atividade considerada insalubre. **Parágrafo primeiro:** Fica assegurado o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e fornecimento de ferramentas de trabalho para serviços não habituais em condições de uso e os meios de proteção que o serviço requer, exceto se à responsabilidade do empregado rural pelo mau uso ou não uso dos equipamentos. **A):** Os empregados que se recusarem a utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) corretamente, após notificado e ou advertidos de acordo com a Lei 6.514/77 da CLT, regulamentada pela NR6. Sofrerão as penalidades previstas após verificado caso a caso, respeitando a seguinte graduação: advertência e suspensão. **Parágrafo segundo:** Fica proibido o exercício de atividades com defensivos agrícolas ou qualquer substância insalubre aos trabalhadores rurais menores de 18 anos. **Parágrafo terceiro:** No caso de empregada gestante ou lactente, deverá ser observado o disposto no artigo 394, da CLT, quanto a possibilidade de afastamento do trabalho mediante apresentação de atestado médico, ressalvado o direito do empregador em solicitar avaliação médica por conta própria. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA-AUSÊNCIA JUSTIFICADA PARA COMPRAS:** Fica o chefe de família, trabalhador rural permanente, cuja propriedade fica distante de 05 (cinco) km do Município, Distrito ou Patrimônio, e que não disponha de mercados, autorizado a faltar ao serviço 01 (um) dia por mês para efetuar compras, desde que não tenha falta injustificada durante o mês. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA-HORTA E PRODUTOS DA PROPRIEDADE:** Assegurar que o empregado rural permanente e com família constituída, tenha quintal de no mínimo 80 M<sup>2</sup> (oitenta metros quadrados) para horta, cujos produtos contribuirão para a melhoria da alimentação da sua família, não podendo ser comercializados. **Parágrafo primeiro:** Nas rescisões de Contrato de Trabalho, independentemente da causa, a horta não causará nenhum ônus ao empregador e o trabalhador rural não terá direito de nenhuma indenização ou direito de retenção pelas plantas ou produtos da mesma. **Parágrafo segundo:** Se o trabalhador rural dentro de 12 (meses), a contar da data da admissão, não explorar a terra destinada à horta, perderá o direito à mesma sem ocasionar ônus ao empregador. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA-FÉRIAS:** O início do gozo de férias, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados. **Parágrafo primeiro:** Desde que haja concordância do empregado, as Férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14

(quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um. **Parágrafo segundo:** O empregado rural, em gozo de férias, que permanecer na propriedade rural do empregador onde reside, não poderá permanecer no local de trabalho dos demais empregados e deverá abster-se de qualquer tipo de colaboração em qualquer tarefa. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA-JORNADA DE TRABALHO:** Assegurar ao empregado rural a jornada normal de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. **Parágrafo primeiro:** O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. **Parágrafo segundo:** As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário-hora normal. **Parágrafo terceiro:** É permitido o Banco de Horas, podendo ser também firmado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de 06 (seis) meses. **Parágrafo quarto:** Fica autorizada a jornada diária de 12 (doze) horas diárias seguidas, nos períodos de preparo do solo, aplicação de defensivos e colheita, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. **Parágrafo quinto:** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o Banco de Horas. **Parágrafo sexto:** Assegurar aos trabalhadores rurais salários integrais quando estes se encontrarem à disposição do empregador, mesmo nos dias que não houver trabalho por motivos climáticos, desde que se apresentem no local de trabalho. **Parágrafo sétimo:** Os empregadores com mais de 20 (vinte) trabalhadores rurais deverão possuir na propriedade, um local coberto, mesmo rústico, onde os trabalhadores rurais possam se proteger das intempéries. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA-ESTABILIDADE PROVISÓRIA:** Fica garantida a estabilidade provisória no emprego aos empregados rurais permanentes, por um ano que antecede à data de direito à aposentadoria, por idade ou tempo de serviço/contribuição, desde que comprovada e oportunamente comunicado ao empregador a situação, podendo, entretanto, o contrato de trabalho ser rescindido por pedido de demissão, acordo extrajudicial ou demissão por justa causa comprovada, nos termos da Lei. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA-ESTABILIDADE À GESTANTE.** Assegurar estabilidade provisória à empregada trabalhadora rural gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, conforme estabelece o artigo 10 (dez), letra "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Parágrafo Único:** Parágrafo 1º até que a Lei venha disciplinar no art. 7º, XIX, da Constituição Federal, o prazo da licença paternidade a que refere o inciso é de 5 (cinco) dias). **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-MORADIA:** Nos termos da Lei nº 9.300, publicada em 30/08/1996, que alterou o artigo 9º, da Lei nº 5.889/73, a não cobrança do aluguel, como a inexistência de descontos a tal título, não será considerado como salário ou qualquer tipo de remuneração ou gratificação, muito menos salário utilidade, e não integram a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, tratando-se de cessão gratuita. **Parágrafo primeiro:** A cessão gratuita de moradia ao trabalhador rural e/ou sua família, poderá ser de forma tácita, verbal ou expressa. **Parágrafo segundo:** Fica proibido o desconto de aluguel do

empregado rural que resida e presta serviços na propriedade rural do seu empregador. **Parágrafo terceiro:** Fica assegurado que, lenha, carne, leite e derivados de outros produtos para o consumo familiar do empregado rural, quando existentes na propriedade e fornecidos gratuitamente pelo empregador, não serão considerados como salário utilidade ou salário "in natura", pois não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA**-O NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - NICP LONDRINA, conforme decisão negociada entre as partes, será convocada Assembleia específica entre os participantes envolvidos e as categorias representadas, para encerramento do mesmo, com ciência ao ministério do Trabalho. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA-MULTA:** Fica instituída multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo nacional vigente, pelo descumprimento das obrigações estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo em favor da parte prejudicada. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BASE TERRITORIAL:** O presente ajuste é considerado firme e valioso, para abranger por seus dispositivos todos os contratos individuais de trabalho firmados entre empregadores rurais representados pela Entidade Sindical da categoria econômica conveniente - **SINDICATO RURAL PATRONAL DE LONDRINA** - e os empregados rurais, pertencentes à categoria profissional estabelecida em toda a base territorial do **SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE LONDRINA**. E, por assim estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento em 04 (quatro) vias de igual teor e forma. Londrina 17 de março de 2022.

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PATRONAL**

  
Edson Dornellas

  
João Baptista de A. Fenteado Filho

  
Wilson Moura

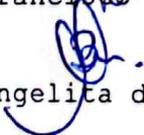
**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES**

  
Olímpio Cândido da Silva neto

  
Plácido Aparecido Lucas Fernandes

**Assessoria:**

  
Francisco Aparecido do Nascimento

  
Angelita de Fatima Breve