



**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE INDIANÓPOLIS  
E EXTENSÃO EM SÃO MANOEL DO PARANÁ**  
Av. Felisberto Nunes Gonçalves, 29, CEP.87.235-000 Centro-  
fone:44-36741221 – CNPJ.81.836.165/0001-08

**ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS  
TRABALHADORES RURAIS DE INDIANÓPOLIS E EXTENSÃO DE BASE EM SÃO  
MANOEL DO PARANÁ REALIZADA NO DIA 26/02/2021**

Aos vinte e seis dias do mês fevereiro de 2021 às 17:00 em segunda convocação, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Indianópolis, localizado na Avenida Felisberto Nunes nº 29, nesta cidade de Indianópolis, Estado do Paraná, reuniram em Assembleia Geral Extraordinária os trabalhadores da categoria profissional da agricultura, sócios deste Sindicato com base territorial no município de São Manoel do Paraná, conforme Edital publicado no jornal Tribuna de Cianorte, edição do dia 21/02/2021, de acordo com os Artigos 611 e 859 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade exclusiva de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: 1) Leitura, discussão e aprovação da ata da assembleia anterior; 2) Apreciação, discussão e deliberação sobre o percentual de aumento salarial e outras reivindicações de caráter econômico e social, visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo; 3) Deliberação sobre a autorização à Diretoria do Sindicato outorgar poderes especiais a essa Diretoria, com objetivo da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho. Não havendo possibilidade de negociação coletiva, a instauração do Dissídio Coletiva de interesse da categoria profissional da agricultura, nos limite da base territorial do sindicato São Manoel do Paraná 4) Deliberar sobre a fixação da taxa de reversão salarial anual a ser descontada de todos os trabalhadores pertencentes à categoria, sócios ou não do sindicato, uma vez que as conquistas da negociação serão extensivas a toda a categoria, para fins assistenciais. O senhor Presidente, abrindo os trabalhos, solicitou que fossem indicados os nomes para direção dos trabalhos, tendo sido indicados os senhores Wilson de Souza Silva para presidente; Giselia Maria dos Santos Custodio para secretária e Alicia Ferreira Gomes de Freitas e Sonia Aparecida Veronez Demori para escrutinadores. A seguir a Senhora Secretária informou a assembleia que o quórum não foi atingido pois compareceram 58 associados, **a assembleia será realizada em segunda convocação, por não haver número legal de associados presentes para a instalação dos trabalhos em primeira convocação.** O Senhor Presidente declara instalada a Assembleia, passa à leitura do Edital de Convocação e dá cumprimento ao primeiro item da ordem do dia, lendo a Ata da Assembleia anterior, que tendo sido achado conforme foi aprovada por unanimidade. Em seguida, o Sr. Presidente esclareceu o plenário sobre a importância da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as normas a serem observadas para sua formalização. Informou ainda que em caso de insucesso nas negociações na esfera administrativa, o processo deverá ser encaminhado ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para instauração do Dissídio Coletivo. O Sr. Presidente informou à assembleia que a Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo, constituem a forma mais importante e viável pela qual a categoria através do Sindicato, em sua base territorial tem possibilidade de conseguir melhores condições para os trabalhadores na agricultura, esclareceu também que o objetivo da Assembleia é o exame e deliberação das cláusulas que deverão ser pleiteadas na negociação da Convenção Coletiva de Trabalho. O Sr. Presidente apresentou, para a apreciação e

discussão do plenário, as propostas da diretoria do Sindicato constando os principais itens de reivindicação, tendo em vista os graves problemas sociais que vem afligindo os trabalhadores rurais e que esta diretoria apresenta as seguintes propostas que foram acolhidas nas bases para serem apreciadas e debatidas pela Assembleia:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio. **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES RURAIS**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Indianópolis/PR e Jussara/PR. Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO** Fica assegurado aos empregados abrangidos pelo presente instrumento o piso mínimo mensal da categoria, durante a vigência da presente CCT, de: R\$ 1.380,96 (um mil, trezentos e oitenta reais noventa e seis centavos); o piso mínimo diário será de R\$ 46,03 (quarenta e seis três centavos); o piso mínimo hora será R\$ 6,27 (seis reais vinte e sete centavos), para desempenho da função de **TRABALHADOR RURAL. PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficam estabelecidas como mão de obra especializada as funções de motorista, tratorista, retireiro, carpinteiro, campeiro, operador de colheitadeira e máquinas pesadas, tendo estes, o direito de perceberem os seguintes salários normativos: a). Até 12 meses contínuos de serviços prestados para o mesmo empregador R\$ 1.736,00 (um mil, setecentos e trinta e seis reais). b). Após 12 meses de serviços contínuos prestados para o mesmo empregador R\$ 1.905,12 (um mil, novecentos e cinco e doze centavos). **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os pisos acima ficam assegurados desde que a atividade descrita no Parágrafo Primeiro seja desenvolvida durante todo o horário de trabalho e seja contínuo, caso revés, será considerado como trabalhador rural, fazendo jus ao piso normativo da categoria, conforme dispõe o *caput* dessa cláusula, e o mesmo ocorrerão nos casos de trabalhos eventuais ou esporádicos. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado para fazer jus aos pisos descritos no parágrafo primeiro deverá possuir curso de qualificação profissional por empresa devidamente qualificada, com **CERTIFICADO**, para o desempenho das respectivas funções. **PARÁGRAFO QUARTO:** Para as funções de tratoristas, operadores de colheitadeiras, máquinas pesadas e equipamentos com necessidade de conhecimentos técnicos, o empregado para fazer jus a tal piso, deverá ter cursos que o habilitam ao exercício da função, com o devido **CERTIFICADO**, cursos estes oferecidos por empresas qualificadas ou pelo empregador, inclusive curso para manutenção do equipamento que irá operar. Poderão ser aplicadas provas práticas de conhecimento, para aprovação ou não para o exercício da função. **Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO** O salário de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que recebem salário acima do Piso Salarial será reajustado no percentual de 12% (doze por cento), aplicados sobre o salário vigente em maio de 2021, ficando assegurada a proporcionalidade aos empregados admitidos após aquela data base (maio). **PARÁGRAFO ÚNICO:** Não poderão ser compensados todos os aumentos salariais individuais concedidos por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência de cargo, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial, determinada por sentença transitada em julgado (Instrução Normativa nº 01). **Pagamento de Salário - Formas e Prazos** **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS E COMPROVANTES** Fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento do trabalhador rural em moeda corrente, cheque pagável na praça, em que está localizada a sede/filial do empregador ou ainda através de depósito em conta corrente do empregado. **PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso de pagamento em conta bancária, a discriminação dos valores creditados será feita, preferencialmente, através de em formato digital, devendo ser entregue uma cópia física ao empregado que o solicitar diretamente no recursos humanos do empregador, indicando a periodicidade, sendo que o crédito correspondente na conta bancária equivale a quitação do mesmo, dispensando-se com o presente outras formalidades. **Salário produção ou tarefa** **CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIOS E ABONOS** Poderá o empregador, por liberalidade,

celebrar diretamente com seus colaboradores, a qualquer tempo, programas de premiações, aos quais aplicam-se o disposto no artigo 457, §2º e §4º da CLT – Consolidação das leis do trabalho, devendo ser protocolado no Sindicato Laboral no prazo máximo de 15 dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não integralizarão à remuneração do empregado a liberalidade outorgada pelo empregador ao empregado de criar para si pequenos e grandes animais dentro da propriedade rural, como também de efetuar pequenas plantações para si.

**Descontos Salariais CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA OU MENSALIDADE SOCIAL** Nos termos do Art. 8º, IV, da Constituição Federal, e Estatuto Social da Entidade, fica estabelecida a Contribuição Confederativa ou Mensalidade Social, no percentual de 2% (dois) por cento, a ser descontada mensalmente em favor da Entidade Sindical laboral, do salário bruto dos trabalhadores rurais filiados ao Sindicato Laboral, que será recolhida pelo empregador através de boleto bancário emitido diretamente pela Entidade ou credito em conta, ressaltando o direito de oposição pelo trabalhador no prazo de 10 (dez) dias antes da data prevista para o seu desconto, que deverá ser feita por escrito diretamente pelo trabalhador na secretaria de sua entidade de classe. O limite máximo do desconto mensal será de R\$ 35,00, ficando autorizada a alteração deste valor através de celebração de Termo Aditivo. A contribuição confederativa ou mensalidade social deverão ser recolhidas dos trabalhadores associados para o sindicato de origem do trabalhador, onde ele possui domicilio.

**CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS PREVISTOS** Além dos descontos previstos em Lei, fica o empregador autorizado a descontar em folha de pagamento de seus empregados, valores referentes à: fornecimento de cestas básicas, gêneros alimentícios, ticket alimentação, prêmio de seguro de vida em grupo e seguro de saúde, assistência médica, laboratorial, odontológica e farmacêutica, vale refeição, vale transporte, mensalidades e despesas efetuadas na associação de empregados, empréstimos e ou financiamentos, telefonemas particulares, 2º via do crachá, prejuízos causados e comprovados, mensalidade social, transporte, fotocópias, marmitas, materiais usados e outros itens que seja de interesse dos empregados e seus dependentes, mediante autorização expressa do trabalhador.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo CLÁUSULA NONA - DO TRABALHADOR VOLANTE OU TEMPORÁRIO** Assegurar que seja acrescido no salário diário da categoria, do trabalhador volante ou temporário, um valor referente à 1/6 (um sexto), do salário diário para atendimento do repouso semanal remunerado, bem como o valor referente à 1/12 (um doze avos) do salário diário para: aviso prévio, férias, 13º salário, mais 1/3 (um terço) das férias e 11,20% do salário diário, para fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). Na cessação de contrato de trabalho, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de labor, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

**CLÁUSULA DÉCIMA MULTA CONVENCIONAL** Instituição da multa de 50% (cinquenta por cento), do salário da categoria, por cláusula descumprida das obrigações de fazer estabelecidas neste instrumento normativo, revertendo em favor do prejudicado e dobra na reincidência. Estabelecem as partes multa diária de 5% (cinco por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário, revertido ao empregado, ressaltado o direito à Empregadora em estabelecer acordo para dilatação do prazo de pagamento diretamente com o Sindicato dos Trabalhadores.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PROMOÇÃO** A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias, facultando-se ao empregador, em comum acordo com o empregado e durante referido período de experiência, não lhe alterar o cargo e salário, podendo o empregador a seu mister, caso o empregado não corresponda na nova função, retorná-lo ao cargo efetivo, com o correspondente salário deste.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Durante o período de experiência previsto no caput, o empregado fará jus a receber um complemento salarial de maneira que sua remuneração não seja inferior ao piso salarial previsto na cláusula terceira, parágrafo primeiro, letra "a".

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA-**

**EXTRA** As horas extras serão acrescidas de 60% (sessenta por cento), sendo que a jornada extraordinária será feita de acordo com as necessidades do empregador, ficando desde já autorizada a todos os empregadores integrantes da categoria profissional, a realizarem horas suplementares nos termos do artigo 59 da CLT. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Pactuam as partes que os empregados que recebem salário por produção e trabalha em horas extraordinárias tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, vez que o período extraordinário já está sendo remunerado pela produção auferida. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser consideradas como integradas para todos os efeitos na remuneração do trabalhador, tanto para o cálculo do aviso prévio, como de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, feriados e indenização por tempo de serviço ou fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). Ficando assegurado ainda, que as horas trabalhadas nos domingos e feriados, não compensadas e não escalonadas, sejam pagas em dobro. **Adicional Noturno CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO** O trabalho noturno, como conceituado em Lei, será pago com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** Quando o empregador fornecer os equipamentos de proteção individual (luvas, capacetes, botas, máscaras, macacão, etc...), e se com o uso de tais equipamentos ocorrerem à neutralização da insalubridade, NÃO SERÁ DEVIDO O ADICIONAL, o mesmo só será devido mediante a comprovação através de laudo técnico expedido por um profissional habilitado (engenheiro de segurança do trabalho), de acordo com a classificação dos graus de incidência (máximo, médio e mínimo), a serem apurados com base no SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL o percentual incidente. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estipulado diária de 05 (horas) aos trabalhadores que exerçam atividade com defensivos agrícolas, com equipamentos de operação manual (maquina costal), ainda que motorizado (maquina motorizada costal) durante o manuseio e aplicação, exceto tratorizado. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o empregador fornecer os equipamentos de proteção individual (luvas, capacetes, botas, máscaras, macacão, etc.), e se com o uso de tais equipamentos ocorrer à neutralização da insalubridade, não será devido o adicional insalubre, neste caso ainda (neutralização insalubridade) a redução da hora descrita na cláusula acima, passará a ser de 06 (seis) horas em tal atividade e o restante da jornada de trabalho o trabalhador poderá realizar outros serviços leves (capinas, limpezas, etc...). **Auxílio**

#### **Habitação**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO HABITAÇÃO** Assegurar ao trabalhador permanente, o direito à moradia existente na propriedade rural, sem nenhum desconto, a título de comodato. Não sendo considerado como salário "in natura" ou salário utilidade. Na cessação do contrato de trabalho, caso o aviso prévio seja trabalhado o empregado terá direito a permanecer na residência até 48 (quarenta e oito) horas após a quitação das verbas rescisórias. No caso de aviso prévio indenizado o empregado terá direito a permanecer na residência até 30 (trinta dias) a contar da assinatura do aviso. **Auxílio**

**Alimentação CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** Por liberalidade do empregador e ao seu critério, poderá ser fornecido aos empregados rurais: cereais, leite, carne, energia elétrica, e outros produtos, e caso não ocorra o desconto nos salários dos empregados, tais fornecimentos não serão considerados salário *in natura* ou salário utilidade. **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- CONTRATO DE TRABALHO** O empregador poderá utilizar-se do trabalhador temporário, quando a legislação permitir, podendo formalizar acordo coletivo com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional. O empregador poderá utilizar-se dos contratos de safra, contratos intermitentes, anotando-se na CTPS do empregado ou formalizá-los na época, estipulando os direitos e obrigações dos safristas e lhes entregando cópia do contrato. Tal disposição também se aplica aos tratoristas e aos motoristas contratados para as sazonalidades. Atendendo a natureza transitória dos serviços prestados (adubação, aleiramento, raleio, desbrota, inseminação, etc...), poderá o

empregado ser contratado por prazo determinado, o qual se resolverá com a conclusão dos serviços especificados. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO EM CTPS** Assegurar a obrigatoriedade do registro em CTPS do empregado, de todas as anotações referentes ao contrato de trabalho. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO PARA MESMA FUNÇÃO** Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual na função, sem considerar vantagem pessoal, desde que o funcionário possua produtividade e perfeição técnica ao empregado substituído, bem como o tempo de serviço não seja superior a dois anos, atendendo assim, o disposto no artigo 461 § 1º da CLT, podendo ainda as partes firmar termo de compromisso e responsabilidade quanto à função a ser desenvolvida. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FUNÇÕES E CARGOS DE CONFIANÇA** As partes signatárias da presente convenção coletiva de trabalho anuem e reconhecem como cargo de confiança, os cargos com nomenclatura de supervisor, engenheiro, gerente, detentores de procuração e outros equiparados ao artigo 62 da CLT, os quais de fato tem poder de mando, não cumprem um horário pré-determinado de trabalho e não possuem controle de jornada e, portanto, não fazem jus a horas extras. **PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa poderá adotar livre estipulação nas relações de contrato de trabalho para os cargos de confiança, bem como para todos os colaboradores que estiverem inseridos na hipótese do artigo 444, parágrafo único, da CLT. **Desligamento/ Demissão** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO - VERBAS RESCISÓRIAS - AVISO PRÉVIO** Assegurar que a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa do chefe da unidade familiar, seja extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos menores de 20 (vinte) anos de idade, que exerçam atividade e residam na propriedade, mediante opção destes. **PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado deverá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio quando concedido pelo empregador, assim que conseguir novo emprego, ficando com direito a receber apenas os dias trabalhados. O aviso prévio será sempre comunicado por escrito, com contra recibo, esclarecendo se será trabalhado, domiciliar ou indenizado. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISTRATO** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - saldo de salário; II - Férias vencidas elou proporcionais com 1/3; III - 13º salário proporcional; IV - aviso prévio, se indenizado, por metade; V - multa rescisória, por metade. Salienta-se, que com este acordo, o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas não terá direito a receber o seguro-desemprego. (Art. 484-A, CLT; Art. 20, inciso 1-A da Lei nº 08.036/90). **PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese do empregado estável efetuar o Distrato com o empregador, ficará caracterizada a renúncia a eventual estabilidade, mediante assistência do respectivo sindicato. **Suspensão do Contrato de Trabalho** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** Nos termos do art. 476-A da CLT, as partes acordam a possibilidade das empresas pelo Sindicato Patronal, adotarem a suspensão contratual, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador através de meios próprios ou de convênios com terceiros, com duração equivalente ao período de suspensão contratual, observados os seguintes critérios: A suspensão contratual dos empregados, terá um limite máximo de 5 (cinco) meses e só poderá ser estendida aos empregados que estejam sob o regime de contrato por prazo indeterminado. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O prazo limite fixado no *caput* deste artigo poderá ser prorrogado mediante acordo coletivo de trabalho com aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período, nos termos da lei. O período da suspensão contratual de cada empresa, dentro do limite acima estabelecido, será por ela definida, com a comunicação antecipada de 15 (quinze) dias ao Sindicato, conforme o disposto no § 1º, do art. 476-A da CLT. Dentro deste período entre a comunicação ao Sindicato e o efetivo início da suspensão, a empresa se obriga a acolher a aquiescência formal dos empregados que estiverem sujeitos a suspensão, sem o qual ela não poderá ser adotada. Fica facultado a empresa, a concessão ou não para o empregado, de uma ajuda



compensatória mensal, sem natureza salarial, independente da bolsa de qualificação profissional, mencionada no parágrafo 3º do Artigo 476-A da CLT. A empresa que não puder conceder esta ajuda compensatória, mencionada no item anterior poderá fazer um adiantamento salarial mensal, para cada empregado, podendo descontar parceladamente na folha de pagamento, ao final da suspensão contratual, com o retorno do empregado ao trabalho. Durante o período de suspensão contratual os empregados a ela submetidos farão jus aos benefícios que voluntariamente sejam concedidos pelo empregador aos demais empregados. O empregado se obriga a comparecer ao curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa durante o período de suspensão contratual. **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PEQUENO PRAZO** As partes convencionam a possibilidade da contratação nos termos da Lei n.º 11.718 de 20.06.2008, ou seja, a contratação de trabalhadores rurais por pequeno prazo, que no período de 01 (um) ano, não poderá superar 2 (dois) meses (60 dias), desde que pagas às obrigações sociais, sendo que ultrapassado tal período, o contrato de trabalho passa a ser considerado por prazo indeterminado. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do § 2º do artigo 1º da Lei n.º 11.718/08; **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Mediante anotação na CTPS e no Livro de Registro de Empregados ou mediante contrato por escrito, em duas vias, uma para cada parte; **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Identificação da propriedade rural onde o trabalho será executado, com a indicação da respectiva matrícula imobiliária.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS PROIBIÇÕES/OBRIGATORIEDADES** Assegurar que tanto os trabalhadores, quanto os empregadores ou chefes de turmas, sejam proibidos do uso de arma de fogo ou arma branca, no trabalho. Fica proibido a contratação de trabalhadores volantes por meio de intermediários, exceto nos casos previstos em Lei. **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Geral**

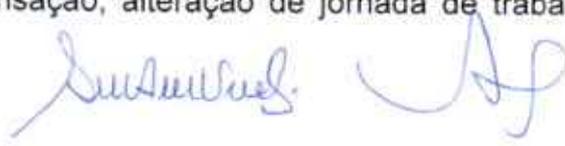
**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ESTABILIDADES** Garantia de estabilidade no emprego aos empregados permanentes por 01 (um) ano que antecedem à data de direito à aposentadoria integral, por idade ou por tempo de serviço integral, desde que o empregado comprove tal situação ao empregador no ato da despedida e mediante ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, podendo ser despedido por justa causa comprovada. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Assegura-se ao empregado o direito à renúncia da estabilidade prevista no caput, a qual deverá ser manifesta por escrito, ficando isento os empregadores de quaisquer pagamentos adicionais e/ou penalidades. **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO** Os empregadores com mais de 20 (vinte) trabalhadores, deverão possuir na propriedade um local coberto, com bancos, mesa e fogão, mesmo rústico, para que os trabalhadores possam aquecer suas refeições e ter proteção das intempéries, desde que não possua ônibus na lavoura. Poderá, a critério do empregador ser fornecido aos trabalhadores marmitas térmicas, não havendo assim, necessidade do fogão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIO COM CRECHES** Fica facultada a instalação de local destinado à guarda de crianças de 0 (zero) a 06 (seis) anos de idade e convênio com creches, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres, maiores de 18 (dezoito). **Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIAS DE COMPRA** Seja autorizado aos trabalhadores permanentes, chefe de família e desde que residam na propriedade rural, a faltarem preferencialmente no sábado da semana do recebimento dos salários, para efetuarem compras com direito ao salário de quatro horas daquele dia. A critério do trabalhador este pode renunciar a referido direito, desde que comunique por escrito o empregador. Mediante anuência do empregador as 4 (quatro) horas destinadas às compras, poderão ser usufruídas em outro dia da semana, desde que sejam realizadas após o pagamento dos salários e até o dia 20 de cada mês. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Os trabalhadores que prestam serviço em sistema de escalonamento de folgas ou compensação, não serão devidos o dia de compra, no período em que prestarem serviços

em tal condição, tendo em vista a concessão de folgas em dias alternados, tendo assim condições de efetuar suas compras em tais dias, bem como, para os trabalhadores que não laboram aos sábados, já que neste dia (sábado) podem dirigir-se até a cidade para efetuar suas compras, bem como para os que trabalham em período noturno, também será indevido o dia de compra. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSPORTE TRABALHADORES** Assegurar o fornecimento de transporte gratuito aos trabalhadores em ônibus ou caminhões, em condições de segurança, com armação segura, cobertura com lona, com bancos fixos, motoristas habilitados e seguro coletivo, ficando proibido o transporte de ferramentas soltas junto com as pessoas conduzidas. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES PERMANENTES** Assegurar que o trabalhador permanente que resida na propriedade rural e com família constituída tenha uma horta coletiva ou individual, ao lado de sua residência, pois os mesmos produtos contribuirão para a melhoria da alimentação própria e de sua família, sendo a área da horta de 60m<sup>2</sup> (sessenta metros quadrados por núcleo familiar do trabalhador rural). Nas rescisões de contrato de trabalho, com ou sem justa causa, a horta não causará ônus ao proprietário e o trabalhador não terá direito a nenhuma indenização pelos produtos da horta. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Se o trabalhador dentro de 90 (noventa) dias não explorar a terra dedicada à horta, perderá o direito à mesma, sem causar ônus ao proprietário, e caso a horta coletiva e/ou individual já constituída, não for cultivada pelo trabalhador dentro de 30 (trinta) dias corridos, perderá ele o direito à mesma, sem causar ônus ao proprietário. **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO** Nos termos do Art. 235-C das Consolidações das Leis do Trabalho, com redação dada pelas Leis 13.103/15 e 13.154/15, ficam os empregadores autorizados a prorrogar a jornada diária das categorias, cargos e funções previstas no Caput e demais parágrafos do referido artigo celetário em até 04 (quatro) horas extraordinárias. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregadores que possuírem acordo coletivo de banco de horas vigente com o Sindicato da categoria laboral, as 3 (três) primeiras horas extraordinárias diárias trabalhadas poderão ser lançadas no banco de horas, seguindo as regras individuais de cada acordo. A quarta hora extraordinária diária trabalhada será obrigatoriamente paga com seu acréscimo convencional. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os empregadores que não possuírem acordo coletivo de banco de horas vigente com o Sindicato da categoria laboral, todas as horas extraordinárias diárias trabalhadas serão pagas conforme cláusulas convencionais. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica autorizado aos empregadores celebrarem acordos diferenciados com o sindicato da categoria laboral para os critérios de implantação e utilização do banco de horas. **Compensação de Jornada** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS** Fica autorizado aos empregadores celebrarem acordos diferenciados com o sindicato da categoria para os critérios de implantação e utilização do BANCO DE HORAS. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALONAMENTO DE FOLGAS** Fica autorizado aos empregadores estabelecer, a seu critério, escalas de folga nas modalidades permitidas em Lei, tais como 5x1, 6x2, etc..., individual ou coletivamente, diretamente com seus funcionários, tendo-se, desta forma, como cumpridas as formalidades legais. Na elaboração da escala de folga ou rodízio de folga, a empresa deverá observar o que preceitua o art. 2º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho, ou seja, a folga deverá recair necessariamente no domingo a cada 7 (sete) semanas de trabalho. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam as empresas autorizadas a estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos do art. 59-A, da CLT. Destaca-se, que no pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA** Fica autorizado aos empregadores celebrarem acordos de compensação, alteração de jornada de trabalho, e

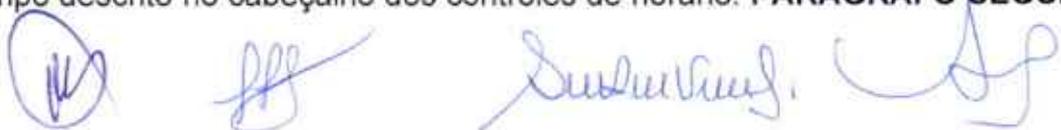


escalonamento de folgas, individual ou coletivamente, diretamente com seus funcionários, desta forma, tem-se como cumpridas as formalidades legais. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Estipula-se nos termos do artigo 7º inciso XXV que, havendo acordo de compensação de horas de trabalho, a prática de horas extraordinárias não habituais realizadas durante a semana não acarretarão nulidade do acordo de compensação celebrado, sendo considerada, para todos os efeitos legais, como hora extraordinária aquela que efetivamente ultrapassar a jornada da compensação (8h48min diários) ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Em quaisquer casos de compensação de horário de trabalho, ou escalonamento de folgas, sempre será aplicado o Súmula 85 do TST. **Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – INTERVALOS PARA REFEIÇÕES** Para as funções de campeiro e retireiro, poderá haver intervalos de almoço e café superior a 02h00min (duas horas) sem que seja considerada jornada extraordinária ou tempo a disposição do empregador, sendo obrigatória a anotação em CTPS e/ou ficha de registro. **Faltas**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – FALTAS** Assegurar aos trabalhadores salários integrais, tendo como base o piso normativo da categoria profissional, quando estes se encontrarem à disposição do empregador, mesmo nos dias em que não houver trabalho por motivos climáticos, desde que se apresentem eles no local de prestação de serviço. No caso de trabalhadores volantes e temporários, o salário ser-lhes-á assegurado, desde que tenham sido deslocados para o local de trabalho e ali permaneçam até o final da jornada de trabalho. Assegurar o reconhecimento por parte do empregador, de atestados médicos e odontológicos, acompanhados de receituário médico, apresentados por empregados permanentes, passados por profissionais contratados pelo sindicato ou que sejam credenciados pela previdência social, SUS, desde que o empregador não possua serviço médico ou odontológico, nos casos de tratamento especializado e casos de urgência ou fora do horário de expediente, e ainda que sejam autorizados por médico do empregador ou profissional por ele indicado. Em tais atestados deverão conter obrigatoriamente o CID e a identificação do trabalhador, devendo ser ainda apresentados ao empregador no dia útil seguinte ao afastamento, sob pena, de ser considerado, como falta injustificada ao serviço. Para os empregados que laboram na base de produção (comissão, toneladas, feixe, metros, tarefas, etc...), o atestado será remunerado tomando-se como base para cálculo, o piso normativo da categoria profissional. As faltas justificadas, relacionadas no art. 473 da CLT, serão remuneradas, tomando-se como base de cálculo, o valor do piso normativo da categoria profissional. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Assegurar aos trabalhadores o abono de falta, limitada a 02 (duas) faltas no ano, decorrente de pedidos de benefícios previdenciários mediante declaração do sindicato da categoria ou comprovante da autarquia. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O abono referido no parágrafo anterior não se aplica para funcionários que trabalham no turno da noite. **PARAGRAFO TERCEIRO:** Para os empregados que trabalhem em escala de folga, cujo descanso semanal ocorra durante dias úteis, como por exemplo, escala 5x1, o abono de falta será limitado a 01 (um) dia no ano decorrente de pedidos de benefícios previdenciários mediante o comprovante da autarquia. **Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS** O empregador, com mais de dez empregados, utilizará da forma que lhe convier, controles manuais ou eletrônicos de apuração da produção e da jornada de trabalho do empregado, ficando autorizado a adotar qualquer tipo de controle de ponto (tais como livro ponto, cartão ponto, folha ponto, talões, coletores eletrônicos), bem como o sistema alternativo de ponto previsto no artigo 3º da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregadores que utilizarem anotação de ponto mecânico ou eletrônico, os empregados ficarão dispensados de fazê-la no intervalo para refeição e descanso, nos termos da portaria nº 3.626/91 do MTPS, devendo constar no cabeçalho do controle de ponto, discriminadamente tal horário. Quando o trabalhador reduzir seu horário de alimentação e descanso, ao findar seu expediente laboral, deverá de próprio punho, informar o empregador do horário exato destinado ao descanso, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizado que usufruiu o tempo descrito no cabeçalho dos controles de horário. **PARÁGRAFO SEGUNDO:**



Dentro do período estipulado pelo empregador para alimentação e descanso, poderá o empregado escolher o horário de intervalo que melhor lhe aprouver, desde que este intervalo seja de, no mínimo 30 minutos, constando no cabeçalho/rodapé do controle de horário, a título de exemplo da seguinte forma: "O intervalo de 30 minutos para refeição que poderá ser usufruído no período das 10 às 14 horas". Poderá o empregador conceder outros intervalos, a seu critério, como por exemplo, intervalo para lanche, não sendo estes computados na jornada de trabalho nos termos do art. 5º da lei 5889/73 e poderá ainda o empregador, determinar que o horário de intervalo seja dividido em turmas, sendo que uma turma fará o intervalo no primeiro horário estipulado e a segunda turma no horário seguinte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os empregadores que adotarem sistema de anotação de ponto mecânico ou eletrônico, não serão considerados como extraordinários, os cinco minutos que antecedem ou sucedem a jornada de trabalho, inclusive no intervalo de refeição.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para os trabalhadores que prestam serviços em frentes de trabalho em diversas propriedades, o horário de entrada dos serviços, poderá sofrer alterações, sendo computada a jornada diária a partir do início registrado nos controles de horário, sendo que o horário de saída será aquele após o cumprimento da jornada diária de 8h48min, 8h00, 7h20min, 4 horas ou outro previamente estipulado entre as partes obedecendo sempre o limite legal, assim, por exemplo, se o empregado inicia sua jornada às 7h20min, tendo uma jornada diária de oito horas, e intervalo de duas horas, o horário de saída será às 17h20, não sendo caracterizada, referida alteração, compensação ou alteração de horário de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficam expressamente excluídas da jornada de trabalho dos empregados pertencentes à categoria, as horas destinadas a cursos, treinamentos, palestras, seminários, visitas em feiras, demonstrações e exposições agropecuárias e demais inerentes ao aperfeiçoamento profissional e intelectual do empregado, desde que autorizados pelo empregador para realização, não sendo consideradas tais horas para qualquer efeito legal, inclusive as destinadas à viagem para tal realização. Ficam igualmente excluídas da jornada de trabalho as horas destinadas a viagens para deslocamento de uma unidade para outra ou de um estabelecimento do grupo para outro, qualquer que seja a finalidade, desde que o empregador disponibilize hospedagem para o funcionário na unidade em que estiver em viagem, ficando a critério do empregado pernoitar ou seguir viagem. Caso este opte por viajar e não aguardar o dia seguinte, tais horas não serão consideradas como horas extras.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do controle de horário ou outra forma de controle da jornada, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir qualquer dúvida existente.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS IN ITINERE/PERCURSO** Considerando que o disposto no art. 58, § 3º da CLT, aplica-se somente às microempresas e empresas de pequeno porte, estabelecendo as partes, com fulcro no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que para as demais categorias empresariais, as horas de percurso entre ida e volta dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva, inclusive temporários ou volantes, desde que o transporte seja fornecido pelo empregador, será pago o valor da hora normal de trabalho, e seguirá os parâmetros abaixo:

a) Para o transporte realizado da cidade de embarque até a distância de 25 Km (vinte e cinco quilômetros) onde prestará os serviços, as horas percurso serão remuneradas em 30min (trinta minutos) diários, compreendido ida e volta, ou 0:15 minutos para ida e 0:15 minutos para retorno;

b) Para o transporte realizado da cidade de embarque para a distância acima de 26 Km (vinte e seis quilômetros) onde prestará os serviços, as horas percurso serão remuneradas em 01h00min (uma hora) diária, compreendido ida e volta, ou 0:30 minutos para ida e 0:30 minutos para retorno.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos dias em que não ocorrer a prestação de serviços total ou parcial (chuva), ou por qualquer outro motivo, e o trabalhador receba salário integral em tal dia, as horas percurso não serão devidas, desde que, o trabalhador fique dispensado do cumprimento do horário no tempo correspondente (0:30min ou 1h00min), retornando mais cedo para sua residência, ou seja, as horas *in itinere* serão compensadas

com a correspondente diminuição da jornada de trabalho. **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FÉRIAS** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03(três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, de acordo com o previsto no Art. 134, SI<sup>o</sup>, CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de concessão de férias coletivas, a empresa fica autorizada a fazer a conversão do abono pecuniário de 1/3 do período de férias, nos termos do §2º do Art. 143, da CLT, respeitando os períodos mínimos de concessão de férias previstos legalmente. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a folgas alternadas cujo início das férias não deverá coincidir com o dia do repouso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Havendo concordância do empregado, poderá o empregador antecipar o gozo das férias de seus trabalhadores, quer sejam normais ou coletivas, mesmo àqueles que ainda não façam jus à concessão, compensando-se está antecipação quando adquirir o direito ou na rescisão de contrato de trabalho, o que ocorrer primeiro. **Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Segurança CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL** Assegurar o fornecimento de equipamentos de proteção contra acidentes de trabalho e os meios de proteção que o serviço requer, com obrigatoriedade de uso pelo empregado conforme legislação. Obriga-se o empregador a fornecer os equipamentos de proteção contra acidentes de trabalho, bem como proceder recomendações, orientações a respeito dos meios de utilização pelos empregados sendo que o uso pelos empregados é de caráter obrigatório.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso do empregado não utilizar os EPI's, estando comprovada a orientação ao mesmo quanto a obrigatoriedade do uso dos EPI's, caso ocorra acidente de trabalho que tenha comprovado nexos causal com a não utilização dos mesmos, tal ato será considerado como falta grave, ficando o empregado enquadrado na alínea "e" do artigo 482 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Embora o fornecimento dos EPI's seja de responsabilidade do empregador, sua conservação é de inteira responsabilidade do empregado, durante a vida útil do EPI. Caso o Empregado venha danificá-lo, modificá-lo ou extraviá-lo ser-lhe-á cobrado o valor de mercado da época da substituição do mesmo. Quando do desligamento do empregado, por quaisquer motivos, o mesmo fica obrigado a devolver ao empregador os EPI's que lhe forem entregues, sob pena de sofrer descontos na rescisão de contrato de trabalho ao valor da época da demissão.

**Exames Médicos CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES DEMISSIONAIS** Devido à natureza das atividades sazonais, as partes convencionam a ampliação do prazo de dispensa da realização do exame médico demissional para 180 (cento e oitenta) dias após a realização do último exame, seja ele admissional ou periódico, no caso de desligamento dos trabalhadores.

**Aceitação de Atestados Médicos CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO** Assegurar o pagamento dos primeiros dias, conforme estabelecido em Lei, em que o trabalhador permanente fica impossibilitado de trabalhar por motivo de doença acidentária ou acidente do trabalho comprovado.

**Primeiros Socorros CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES PARA ATENDIMENTO HOSPITALAR** Fica o empregador obrigado a efetuar o transporte gratuito e imediato do trabalhador até o hospital mais próximo credenciado ao Sistema Público de Saúde, em caso de acidente de trabalho, para que receba assistência médica, desde que resida na propriedade.

**Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO SERVIÇO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT E SESTR)** Nos termos da NR 31, item 31.6.10, as partes acordam que as empregadoras que mantiverem atividades agrícolas e industriais interligadas poderão, a seu critério, a constituir um único Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho que será dimensionado de acordo com os critérios estabelecidos pela NR escolhida (NR4 ou NR31). Esse órgão tratará das questões relacionadas à segurança e saúde de todos os seus empregados,

independentemente de categoria profissional. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO** O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, terá estabilidade provisória, pelo prazo de 12 (doze) meses, de acordo com a Lei 8.213, Art. 118, desde que o período do afastamento dos serviços seja superior a quinze dias e que tenha recebido auxílio doença acidentário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que acidentar-se e que deliberadamente não comunicar tal fato ao empregador, para que este elabore a devida Comunicação de Acidente de Trabalho, não fará jus à referida estabilidade. **PARÁGRAFO SEGUNDO: NÃO**

**CONSTITUI ACIDENTE DE TRABALHO:** O acidente ocorrido durante o trajeto da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, quando o empregado desviar-se do seu percurso normal ou o acidente ocorrido quando o empregador fornecer transporte a seus funcionários e estes, deliberadamente, fizerem uso de veículo próprio ou de terceiros durante o trajeto casa-trabalho-casa. Em ambos os casos, fica o empregador eximido de qualquer culpa sobre o ocorrido, bem como de eventuais danos pessoais ou materiais, ficando este apenas equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários. **Relações**

**Sindicais Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- MOVIMENTO GREVISTA** Todo e qualquer movimento grevista deverá observar a legislação vigente. **Disposições Gerais Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ENTRADA EM VIGORA** presente convenção coletiva de trabalho, só entrará em vigor, após o seu competente depósito na Delegacia Regional do Trabalho, no Estado do Paraná, de acordo com o artigo 614, parágrafo primeiro da CLT.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO DATA BASE** As partes ora signatárias poderão realizar reuniões com a finalidade de alterarem a data base da categoria, para tanto, caso isto ocorra, celebrarão termo aditivo a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TERMO ADITIVO** Acordam as partes ora signatárias que, havendo alterações na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, as partes se reunirão a qualquer tempo para negociar eventual termo aditivo para alteração de cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho que se fizerem necessárias, adequando-as ao novo texto legal.

Acordam ainda as partes ora signatárias que até o mês de abril de 2021, reunir-se-ão para celebrar termo aditivo relativo às cláusulas econômicas da presente CCT e outras que se fizerem necessárias.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TERMOS FINAIS** Por assim, haverem convenccionados, assinam o presente instrumento para que surta seus jurídicos e legais efeitos.

O Sr. Presidente esclareceu ao plenário a proposta de implantação da cláusula que trata do Fundo de Inclusão Social. Esclareceu ao plenário que a FETAEP firmou Acordo "guarda-chuva" com uma empresa corretora de seguros para abranger os trabalhadores e trabalhadoras rurais assalariados(as).

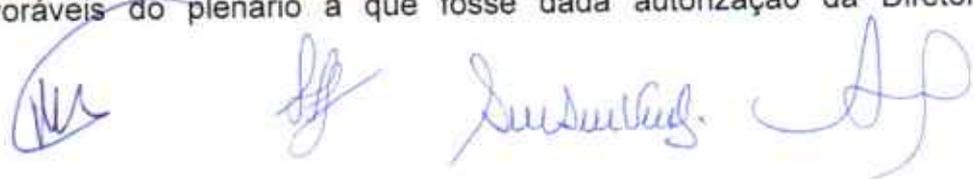
Para que este seguro possa favorecer estes trabalhadores é necessário que o Sindicato firme Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Como o Sindicato faz negociação coletiva junto ao Sindicato Patronal e Acordos Coletivos de Trabalho com empresas do município, o encaminhamento da Diretoria do Sindicato é a aprovação desta proposta de seguro para ser implantado nas negociações coletivas.

As coberturas do seguro são: Morte Natural: R\$ 13.000,00; Morte Acidental: R\$ 13.000,00; Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$ 13.000,00; Invalidez Permanente Parcial por Acidente: Até R\$ 13.000,00 (Tabela Susep); Invalidez Permanente Funcional Total por Doença: R\$ 13.000,00; e Auxílio Funeral Individual (dedutível): R\$ 3.000,00.

Esclareceu que a parcela do auxílio funeral individual é dedutível da cobertura por morte, seja natural ou acidental. Informou que o pagamento pelo seguro será feito por guia própria emitida pelo sistema de arrecadação da FETAEP.

Esclareceu as dúvidas apresentadas e, por ser matéria da pauta de negociação, colocará em votação em conjunto ao item dois da pauta. Encerradas as discussões, o Sr. Presidente submeteu à votação o item dois da ordem do dia, por escrutínio secreto, o qual foi aprovado recebendo 55 votos SIM e 0 votos NÃO.

Em seguida foi colocado em discussão o terceiro item da ordem do dia, recebendo manifestações favoráveis do plenário a que fosse dada autorização da Diretoria do



Sindicato, para realizarem gestão junto à Entidade Sindical Patronal, com o objetivo da realização da Convenção Coletiva de Trabalho e outorgados poderes a esta diretoria, para negociar as cláusulas deliberadas pela Assembleia, podendo variar caso achassem necessário ou, em caso de insucesso nas negociações, a instauração do Dissídio Coletivo. A proposta foi levada à votação por escrutínio secreto recebendo 55 votos favoráveis e 55 votos contrários, constatando-se aprovada a delegação de poderes a diretoria do Sindicato para estabelecer Convenção Coletiva de Trabalho ou, em caso de não haver possibilidade de negociação, instaurar o Dissídio Coletivo e plenos poderes à Diretoria para negociar as cláusulas propostas, podendo variar caso necessário. Após passou a discussão do quarto item da ordem do dia. Esclareceu que a reforma trabalhista promovida no ano de 2017 prejudicou de forma substancial as entidade sindicais profissionais. Disse da importância das contribuições aos sindicatos, pois sem estes recursos os Sindicatos ficam incapacitados de promoverem ações voltadas à beneficiar os trabalhadores rurais. A proposta apresentação é no sentido de autorizar o desconto da importância de um dia de serviço por empregado associado da entidade sindical ou que tenha autorizado o desconto da referida contribuição, por ocasião do primeiro pagamento dos salários já reajustados em favor da Entidade Sindical a título de Taxa de Reversão Salarial Anual, uma vez que os benefícios e garantias conquistadas na negociação coletiva abrangem toda a categoria, desta forma, as contribuições à entidade sindical deve ser estendida a todos os trabalhadores que se beneficiam das cláusulas negociadas, independentemente da filiação ou não ao sindicato. O valor da contribuição será de no mínimo R\$ 49,94 (quarenta e nove reais e noventa e quatro centavos) e o valor máximo de R\$ 99,88 (noventa e nove reais e oitenta e oito centavos). A proposta foi levada à votação por escrutínio secreto recebendo \_\_\_\_\_ votos favoráveis e \_\_\_\_\_ votos contrários.

**PARA OS SINDICATOS QUE IMPLANTARAM A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, acrescentar: Ato contínuo passou a ser discutido o item cinco do edital de convocação, que trata da autorização de desconto da contribuição confederativa de acordo com o que dispõe o Inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal e da assembleia geral extraordinária do Sindicato realizada no dia 23/02/2020. O Sr. Presidente esclareceu a assembleia da importância da manutenção deste recurso para a entidade sindical. Ressaltou que esta contribuição possibilita a entidade a estar sempre pronta a atender as demandas dos trabalhadores e trabalhadoras rurais, investindo em pessoal, estrutura, eventos e outras atividades ligadas a organização e formação de dirigentes e funcionários do Sindicato para capacitá-los a melhor atender a todos. A proposta foi levada à votação por escrutínio secreto recebendo 58 votos favoráveis e 58 votos contrários. Após deixou a palavra aberta a quem quisesse se manifestar e feito os devidos esclarecimentos colocou em votação o item seis da ordem do dia o qual foi aprovado recebendo 58 votos SIM, 58 votos NÃO e 0 abstenções. Esgotados os assuntos da ordem do dia, o Sr. Presidente encerrou os trabalhos e eu, como secretário, lavrei a presente ata que, após lida e achada conforme, vai por mim assinada e pelos demais membros da mesa, Indianópolis 26 de fevereiro de 2021.

Wilson de Souza Silva  
PRESIDENTE

Alicia Ferreira Gomes de Freitas  
ESCRUTINADOR

Giselia Maria dos Santos Custodio  
SECRETÁRIA

Sonia Aparecida Veronez Demori  
ESCRUTINADOR



**SINDICATO DOS TRABALHADORES  
RURAIS DE INDIANÓPOLIS E EXTENSÃO  
EM SÃO MANOEL DO PARANÁ**

Av. Felisberto Nunes Gonçalves, 29, CEP.87.235-000  
Centro- fone:44-36741221 – CNPJ.81.836.165/0001-08

Ofício 018/2021

Indianópolis, 20 de abril de 2021

Sindicato Rural de Cianorte

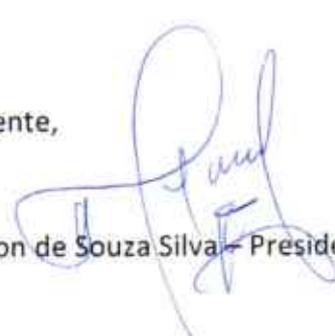
Prezado Senhor,

Reunidos em Assembleia Geral realizada no 26 de fevereiro de 2021 as 17 horas em segunda convocação, de acordo com o Artigo 611 e 859 da consolidação das Leis do Trabalho e demais disposições da matéria, associados deste Sindicato, deliberarem convidar a Diretoria desta Preciosa Entidade para comparecer a sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Cianorte, no dia 28 de abril as 15:00 horas, com finalidade de se discutir e deliberar as bases para a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, para exercício de 2021/2023, nos termos do rol de reivindicações que segue anexo.

Não havendo comparecimento no prazo estabelecido, o processo será encaminhado à Delegacia Regional do Trabalho/PR. Para convocação da mesa redonda.

Confiantes na boa acolhida, valemo-nos da oportunidade para apresentar nossos protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,

  
Wilson de Souza Silva – Presidente

Recebi o original do presente em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura

