

**ATA DA REUNIÃO REALIZADA NO DIA 10 DE ABRIL DE 2020, ÀS 09:00 HORAS, NA SEDE DO STR DE ICARAÍMA-PR, PARA TRATAR DA NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022.**

Aos 10 dias do mês de abril de 2020 às 09:00h, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Icaraíma, localizado na AV: Genecy Delfino Coelho nº 965, nesta cidade de Icaraíma, reuniram-se os representantes do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Icaraíma: Sr. Orivaldo Donizeti Monerato, presidente; e o Sr. Luiz Braz Ganzarolli, secretário de Finanças da entidade; e os representantes do Sindicato Rural Patronal de Icaraíma, Sr. Antonio Carlos Sabec, Presidente da entidade, Sr. Everaldo Mamprim da Silva. Dado início aos trabalhos da reunião o Presidente do STR de Icaraíma deu boas vindas a todos os presentes e disse que esta reunião foi previamente agendada com o Sindicato Rural Patronal, convocação feita através do ofício, datado de 06/03/2020, objetivando discutir as bases para assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, para vigor no período de 01/05/2020 a 30/04/2022, nos termos do rol de reivindicação devidamente aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 06/03/2020, encaminhada à classe patronal. Dando seguimento passou a leitura e discussão da pauta de reivindicação. Depois de discutidas toda a pauta, foram aprovadas as seguintes cláusulas do rol de reivindicação apresentada pelo Sindicato profissional:

**1.0 CATEGORIA ABRANGIDA**

1.1 – A presente convenção terá validade de 02 anos, a iniciar-se em 01/05/2020 e a encerrar-se em 30/04/2022.

**2.0 REAJUSTE**

2.1 - Concede-se à categoria dos trabalhadores rurais um reajuste salarial de 100% (cem por cento) do INPC ou outro índice que seja instituído pelo Governo Federal, em substituição ao INPC; referente aos últimos doze meses imediatamente anteriores a 01 de maio de 2020, aplicado sobre o salário do trabalhador a partir de 01 de maio de 2020. Tal correção será aplicada na mesma proporção, obedecidos aos mesmos critérios, a partir de 01 de maio de 2021.

2.2 – Fica assegurado aos empregados abrangida pela presente decisão normativa, o piso salarial de R\$ 1.385,00, 00 (um mil trezentos oitenta e cinco reais) de 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

2.3 – A partir de 01 maio de 2021 a 30 abril de 2022 será acrescido ao piso salarial o mesmo índice de reajuste equivalente ao aplicado sobre o salário mínimo do Governo Estadual.

2.4 – Instituições do salário do substituto nos termos da instrução normativa n.º 01 do TST - Tribunal Superior do Trabalho, item IX-2, admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

**3.0 JORNADAS – COMPENSAÇÃO**

3.1 Ficam estabelecida como jornada de trabalho 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda-feira à sábado, sendo 08 horas de segunda a sexta-feira e 04 horas no sábado.

3.1.1 – Assegura-se ao trabalhador, salário integral, quando este se encontrar a disposição do empregador, mesmo nos dias que não houver trabalho por motivo climático, desde que o trabalhador permanente se apresente no local de trabalho. No caso de trabalhadores avulsos, volantes ou safristas, o salário ser-lhes-á assegurado quando estes forem transportados para os locais de trabalho e ali permaneçam durante a jornada ou não.

3.1.2 – Poderá o empregador suprimir o trabalho nos sábados, desde que estabeleça acordo de compensação de jornada por escrito individualmente, quando deverá ser obedecida uma jornada de 08 horas e 48 minutos de segunda a sexta-feira. Poderão ainda, serem implantados outros horários de trabalho por acordo individual e escrito no qual conste o horário de trabalho.

3.1.3 – As partes convenientes, nos termos da legislação aplicável, expressam concordância com relação a, utilização da jornada de tempo parcial e consequentemente redução do salário, podendo os interessados, empregado e empregador, reduzir o termo, mediante instrumento próprio da referida jornada de tempo parcial e consequentemente redução salarial, atendendo a necessidade do serviço, as peculiaridades de cada caso, e o estrito atendimento e observância a norma legal.

3.1.4 – Assegurar um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário da categoria a todos os trabalhadores que exerçam a atividade com defensivos agrícolas. O trabalhador para exercer atividades com defensivos agrícolas, não poderá ter menos de 18 anos e nem mais de 50 anos de idade. A mulher grávida não poderá exercer atividades com defensivos agrícolas.

### 3.2 JORNADAS EXTRAORDINARIAS

3.2.1 - O empregado poderá fazer jornadas extraordinárias de acordo com as necessidades do empregador, respeitando os limites legais.

3.2.2 - O empregado poderá receber intervalos de almoço e café, superior a duas horas sem que seja considerada jornada extraordinária, desde que devidamente acordado entre as partes e com anotação em CTPS do empregado.

3.2.3 - O trabalho realizado em domingos e feriados será pago em dobro.

3.2.4 - As horas extras trabalhadas de segunda a sábado terão um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Não terá direito de horas extraordinárias quando auferir por unidade de produção ou tarefa, ou exercer cargo de confiança ou prestar serviços externos.

3.2.5 - Assegurar que as horas extras habitualmente trabalhadas, produzam reflexos na remuneração do trabalhador, no cálculo de aviso prévio, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, feriado e indenização por tempo de serviço e/ou FGTS.

3.2.6 - Súmula nº 291 do TST

*HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.*

*A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.*

3.2.7 - Assegura-se o adicional de horas extras para aquelas, horas excedentes da jornada legal ou convencional, quando auferir por unidade de produção ou tarefa.

3.2.8 - O trabalho noturno como conceituado em lei, será pago com adicional de 50%, sobre o salário da hora diurna.

### 3.3 CONTROLE

O empregador, com mais de dez empregados, utilizará da melhor forma que lhe convenha o controle de jornada de trabalho (livro ponto, cartão ponto, talões, coletores eletrônicos, etc.)

### 3.4 FALTAS JUSTIFICADAS

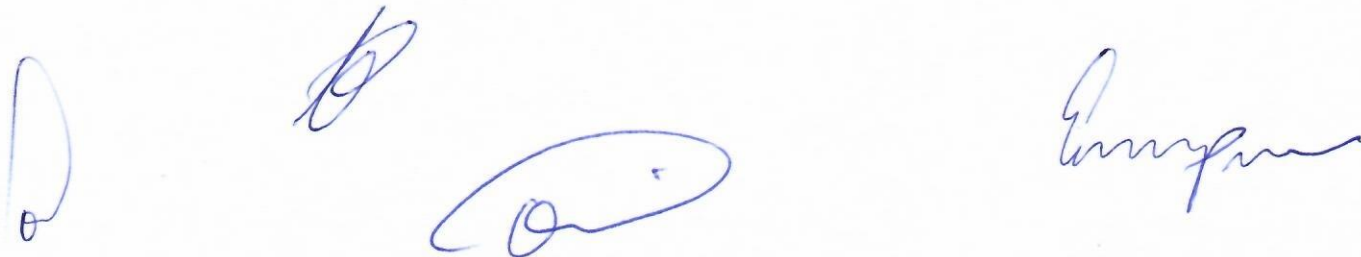
3.4.1 - O empregador considerará como faltas justificadas ao serviço, além das previstas no art. 473 da CLT, aquelas por motivo de doença, que serão comprovadas através de atestados médicos e odontológicos, constando o CID fornecido pelo Sistema Único de Saúde, ou por profissionais contratados pela empresa ou pelo Sindicato. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico. Caso haja dúvida acerca da idoneidade dos atestados, será designada perícia pelo INSS para dirimi-la.

3.4.2 - Será autorizado aos trabalhadores permanentes a faltarem no serviço um dia por mês para efetuarem compras com o direito de receberem o salário daquele dia.

### 3.5 FALTAS INJUSTIFICADAS

a) O empregado que tiver 10 faltas sucessivas ou 15 alternadas em cada período de 12 meses de trabalho, sem justo motivo, ou sem autorização do patrão será considerado automaticamente desdioso para efeito de demissão com justa causa.

b) A ausência por 30 dias ininterruptos presumir-se-á abandono de emprego, independentemente de avisos ou comunicações formais ao empregado ou mesmo comunicado pela imprensa ou Cartório de Títulos e Documentos. No caso de abandono a empresa poderá consignar o valor das verbas rescisórias nos termos legais.



### 3.6 – INTERVALOS

3.6.1 - O empregador poderá conceder os seguintes intervalos:

- a) para almoço, no mínimo de 1 hora;
- b) para o café, no mínimo de meia hora. Aludidos intervalos não serão considerados como jornada de trabalho.

3.6.2 - Se o empregado estiver executando trabalhos que não possam ser interrompidos, esse período de intervalo será integrado na jornada de trabalho do dia, desde que não possa ser compensado como já disciplinado.

### 4.0 DO PAGAMENTO

#### 4.1 - COMPROVANTE

Serão fornecidos pelo empregador comprovante de pagamento mensal, com a identificação do empregado e do empregador e com a discriminação das verbas pagas, descontos efetuados, faltas injustificadas e o valor devido ao FGTS.

#### 4.2 - FORMA

Fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento da remuneração do trabalhador em moeda corrente, cheque da praça que residir o empregado ou ainda, por crédito de conta corrente bancária.

#### 4.3 – ÉPOCA

Os salários serão pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

4.4-CORREÇÃO DO RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO: Na ocorrência de erro no recibo de pagamento de salário, o empregador efetuará o pagamento da diferença, no prazo de 05 dias, após a constatação, fazendo recibo complementar,

4.5- DOS DESCONTOS- MENSALIDADE SOCIAL: Os empregadores obrigam-se a descontar, em folha de pagamento de seus empregados sindicalizados, a mensalidade social, no valor de 2% (dois por cento) sobre o salário mínimo do governo federal, recolhendo-o ao sindicato da categoria os respectivos valores, no Banco do Brasil, agência 2119-9, conta 22.290-9 desde que estes tenham autorizado o desconto. Estes valores deverão ser repassados até o dia 10(dez) do mês seguinte ao desconto, sob pena de acréscimo de juros e correção monetária prevista no artigo 545 da CLT, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto mediante comunicação por escrito e pessoal ao seu sindicato.

**Parágrafo Único:** Após efetuar o pagamento, os empregadores terão até o dia 30(trinta) do mesmo mês, para encaminhar ao sindicato da categoria relação nominal dos trabalhadores e valor descontado em folha a título de mensalidade social.

#### 4.6 – DAS VERBAS RESCISÓRIAS

4.6.1 - Para o empregado demitido ou demissionário, o empregador disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;
- b) Até o décimo dia, quando do aviso prévio indenizado ou pedido dispensa do cumprimento do mesmo pelo empregado.

4.6.2 - Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, o empregador fará a comunicação por escrito à Entidade Sindical dos Trabalhadores, podendo obter, por escrito no TRCT, ficando o empregador dispensado de qualquer sanção, ainda que não tenha consignado pagamento dos valores devidos.

4.6.3 - Seja assegurado ao trabalhador que residir na propriedade e foi despedido com ou sem justa causa o direito de permanecer na propriedade do empregador até 30 dias após a baixa na carteira, ou seja, a rescisão com quitação dos direitos trabalhistas.

### 5.0 FUNÇÃO



O empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a função por ele exercida.

5.1 - O empregado poderá ser transferido tanto de local de trabalho quanto de turno, desde que haja necessidade de serviço pelo empregador.

5.2 - Não havendo alteração de domicílio do empregado, nada será devido por adicional de transferência.

5.3 - Assegurar ao trabalhador maior de 16 anos de idade o salário integral da categoria.

#### 6.0 FERRAMENTAS DE TRABALHO

6.1 - Fica assegurado o fornecimento, pelo empregador de ferramentas de trabalho, para os serviços não habituais, sendo que o trabalhador não se responsabilizará pelo desgaste ou quebra involuntária. O empregador fornecerá o que for necessário, sendo que, quando o trabalhador for requisitar material novo, deverá devolver o usado danificado.

#### 7.0- SEGURANÇA NO TRABALHO

##### 7.1- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO

7.1.1 - O empregador deverá obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação a segurança do trabalho, fornecendo os meios de proteção que o serviço requeira e os equipamentos de proteção individual (EPIs) gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou, por ele exigido, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados;

7.1.2 - Em caso do empregado se recusar a utilizar os EPIs, além de poder vir a ser dispensado por justa causa, assume inteira responsabilidade por seu ato.

7.1.3 - Quando se constituir exigência do empregador a utilização de uniforme, ele os fornecerá nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de proteção obrigatórios.

7.1.4 - O empregado se obriga ao uso, a manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar o empregador por extravio, bem como, por negligencia, devidamente comprovados.

7.1.5 - Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que constituam da propriedade do empregador, sob pena de desconto pelo valor deles na rescisão contratual.

#### 8.0 DA RESCISÃO

##### 8.1 - AVISO PRÉVIO

8.1.1 - O aviso prévio será sempre comunicado por escrito.

8.1.2 - O empregado quando o recebimento do aviso prévio optara pela utilização de um dia por semana ou 7(sete) dias corridos, atendendo a sua conveniência, isto no ato do recebimento do aviso prévio.

8.1.3 - A solicitação de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado, quando concedido pelo empregador, assim que o empregado conseguir novo emprego, desde que o comprove, ensejará o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

8.1.4 - Assegurar que na rescisão do contrato de trabalho, do chefe familiar, que seja trabalhador permanente e for demitido por ato do empregador, sem justa causa, seja extensiva a esposa, aos filhos até 18 anos de idade e as filhas solteiras que exerçam atividades permanentes na propriedade, ressalvando-lhes a opção pela manutenção do emprego.

8.1.5 - Seja assegurado ao trabalhador que residir na propriedade e foi despedido com ou sem justa causa o direito de permanecer na propriedade do empregador até 30 dias após a baixa na carteira, ou seja, a rescisão com quitação dos direitos trabalhistas.

8.1.6 - Na cessação do contrato de trabalho mesmo o empregado com menos de 12 meses de trabalho, terá direito a remuneração de férias proporcionais na base de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

8.1.7 - No ato da homologação do contrato de trabalho ou rescisão a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS, contendo a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

Parágrafo Único- A homologação do Sindicato dos Trabalhadores Rurais concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

8.1.8 - O aviso prévio devido pelo empregador ao trabalhador obedecerá ao disposto no Parágrafo Único do Artigo 1º da Lei 12.506. de 11 de outubro de 2011.



## 9. MORADIAS

a) O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado e de sua infraestrutura básica, assim como bens destinados à produção para a sua subsistência e de sua família nos termos do parágrafo 5º, do artigo 9º, da lei n.º 5889/73, com a redação da lei n.º 9300/96, mediante contrato escrito e firmado por duas testemunhas e depositado no Sindicato Profissional e não haverá em hipótese alguma integração no salário nem para efeitos contratuais ou legais.

b) Findo o contrato de trabalho deverá o empregado devolver a casa nas mesmas condições em que recebeu no prazo máximo de 30 dias, ressalvando a depreciação natural que ocorrer no período.

c) Assegurar que os trabalhadores permanentes que residem na propriedade, tenham direito de usufruírem de lenha, leite e frutas, para a necessidade básica do consumo familiar, gratuitamente e tais produtos não serão considerados como gratificação.

## 10. TRANSPORTE

10.1 - Assegurar a obrigatoriedade por parte do empregador, o transporte gratuito e imediato do trabalhador, até o hospital mais próximo, credenciado pela Previdência Social, em caso de acidente de trabalho ou doença, ou de algum membro de sua família, para que recebam assistência médica.

10.2 – Seja assegurado que as despesas realizadas pelo trabalhador com transporte no deslocamento de seu domicílio até o órgão homologador da rescisão de contrato de trabalho sejam suportadas pelo empregador.

10.3 – Assegurar o transporte gratuito em condições de segurança, com armação segura coberto com lona, com bancos fixos, com motorista habilitado, proibindo o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas transportadas.

10.4 – Seja considerado como período de trabalho o tempo gasto do transporte do trabalhador rural, inclusive o volante da cidade para o local de trabalho, e na volta até o ponto de costume, assim como estabelecer o transporte gratuito do trabalhador de uma para outra propriedade do mesmo empregador, contado o tempo despendido como de serviço.

## 11. GARANTIAS NO EMPREGO

11.1 No caso de algum empregado vir integrar a chapa da diretoria do Sindicato e se vier a ser eleito, deverá o Sindicato oficial ao empregador no prazo máximo de 48 horas da data do ato referido. Caso o Sindicato não comunique em tempo hábil e o empregador venha a demiti-lo, não se cogitará de estabilidade.

11.2 Será assegurado ao empregado, vítima de acidente de trabalho, desde que devidamente comprovado, a estabilidade nos termos da legislação vigente,

11.3 Não haverá estabilidade nos casos de contratos por prazo determinado, a termo, de safra e de experiência.

11.4 Quando o empregador demitir o empregado estável e tomar conhecimento do seu erro, ainda que judicialmente, poderá reintegrar o empregado. Em ambos os casos se o empregado não aceitar a reintegração, pressupõe-se renúncia.

11.5 Garantia de estabilidade no emprego aos empregados permanentes por um ano que antecede a aposentadoria por idade ou tempo de serviço, só podendo ser despedido por justa causa comprovada.

11.6 Dar oportunidade a que o empregado permanente seja liberado para participar de cursos profissionalizantes e prevenção de acidentes, desde que o empregador consinta e sem prejuízo de seus salários e do descanso semanal remunerado.

11.7 - Garantir que tanto os trabalhadores, quando os empregadores ou chefes de turma sejam proibidos do uso de armas brancas ou de fogo no trabalho.

11.08 – Os empregadores deverão possuir na propriedade um local coberto, com banco, mesmo rústico, com mesa e fogão, para que os trabalhadores possam aquecer sua comida e protegerem-se das intempéries, possuindo também instalação sanitária.

## 12. OUTROS CONTRATOS

### 12.1 TRABALHO AVULSO

O empregador poderá utilizar-se do trabalhador avulso, quando a legislação o permitir, podendo formalizar acordo coletivo de trabalho com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, mediante contrato escrito.



12.1.1 - Será acrescido no salário diário da categoria do trabalhador eventual o valor referente a 1/6 do salário diário, para repouso semanal remunerado, o valor referente a 1/12 do salário para o 13º salário, assim como 1/12 de férias, bem como o valor do FGTS. O acréscimo constitucional deve ser atendido.

#### 12.2 CONTRATOS DE SAFRA

O empregador poderá utilizar-se do contrato de safra que será regido pela lei nº 5889/73, anotando-o na Carteira de trabalho e Previdência Social do empregado ou então formalizá-lo por escrito, na respectiva época, estipulando os direitos e obrigações, início e previsão do término e lhes entregando cópia do contrato, quando elaborado.


#### 12.3 - CONTRATO DE CURTA DURAÇÃO

Atendendo a natureza transitória dos serviços prestados poderá o empregado ser contratado por prazo determinado, o qual se dissolverá com a conclusão dos serviços especificados.

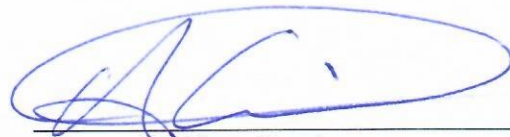
#### 12.4 - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

As partes convenientes, nos termos da lei n.º 9601/98, expressam concordância com relação a criação do Contrato de Trabalho Temporário, com a conseqüente redução de encargos, desde que se objetive ao aumento do número de empregados na empresa, devendo, em qualquer hipótese ser cumpridos os termos da legislação que regula a matéria.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 03 vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o instituído pelo art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.



Sindicato dos Trab/Rurais  
Orivaldo Donizeti Monerato  
Presidente



Sindicato Rural  
Antonio Carlos Sabec  
Presidente



Sindicato dos Trab/ Rurais  
Luiz Braz Ganzarolli  
Secretário de Finanças



Sindicato Rural  
Everaldo Mamprim da Silva  
Secretário