

equipamentos agrícolas. **PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os trabalhadores rurais que exercem atividades em granjas em geral e cavalariças que trabalham em contato com resíduos deteriorados de animais, terão o direito de poderem tomar banho no início e término de cada expediente, garantindo-lhes a existência de instalações apropriadas (banheiros) por serem condições de higiene, devendo ser observadas as instruções introduzidas nos itens 31.08.9 e 31.18 a 31.18.4, da NR 31, instituída pela Portaria nº 86, de 03/03/05, publicada no DOU de 04/03/05. **PARAGRAFO SEGUNDO** - Não será considerado como jornada de trabalho, o tempo limite de 10 (dez) minutos, gastos para a troca de roupa do empregado que necessitam fazê-la tanto no início, meio e fim da jornada diária de trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATIVIDADES COM DEFENSIVOS AGRÍCOLAS** Será acrescido um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário contratual a todos os trabalhadores que exerçam atividades com defensivos agrícolas e/ou produtos químicos durante a sua aplicação, tendo como período máximo de exposição aos produtos em 4 (quatro) horas diárias, devendo ser observadas as instruções contidas nos itens 31.8 até 31.10.9, da NR 31, de 03/03/05, Portaria nº 86, publicada no DOU de 04/03/05. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O trabalhador para exercer atividade com defensivos agrícolas, não poderá ter menos de 18 (dezoito) anos, devendo se submeter a todos os exames médicos e laboratoriais a cada 6 (seis) meses. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - A mulher grávida ou em período de amamentação não poderá exercer atividade com defensivos agrícolas. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregador deverá possuir o receituário agrônômico de defensivos agrícolas e a observar todas as medidas de prevenção nele contida. **PARÁGRAFO QUARTO** - O período de exposição aos produtos químicos que se refere o *caput* desta cláusula abrange desde o preparo, manuseio, transporte e aplicação até a limpeza das embalagens e reservatórios dos produtos. **PARÁGRAFO QUINTO**: nas áreas onde foram aplicados os defensivos agrícolas, os empregadores deverão respeitar o período de carência estipulado no receituário dos agrotóxicos. **SEGURO DE VIDA CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO CONTRA ACIDENTE** Em favor de cada trabalhador, o empregador manterá seguro de vida em grupo ou individual, cujo benefício será no valor de 50 (cinquenta) vezes o salário mínimo da categoria, no caso de morte ou invalidez permanente empregado. **Outros Auxílios CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORTA COLETIVA OU INDIVIDUAL** Assegurar que o trabalhador permanente e com família constituída tenha uma horta coletiva ou individual, ao lado de sua residência, para que os produtos contribuam para a melhoria da alimentação própria e de sua família, sendo a área de 20m² (vinte metros quadrados) por pessoa da família 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. Se o trabalhador, dentro de 90 (noventa) dias não explorar a terra destinada à horta, perderá o direito à mesma, sem causar ônus ao proprietário. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRODUTOS DA PROPRIEDADE** Assegurar que os trabalhadores permanentes que residirem na propriedade, tenham o direito de usufruírem, lenha, leite, e produtos derivados de animais de pequeno porte, para o consumo familiar, gratuitamente, desde que existentes na propriedade. Tais produtos não serão considerados como gratificação, salário utilidade e não incidirá em nenhuma remuneração ou integração a que o empregado tenha adquirido. **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES E NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INTERMEDIÁRIOS** Por ser proibido à contratação de trabalhadores por meio de intermediários, é vedado o transporte desses trabalhadores sem documentos expressos definido quem será o beneficiário da mão-de-obra para que em caso de Acidente o desrespeito as Leis Trabalhistas e previdenciárias seja possível identificar o responsável. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO EM CARTEIRAS** As empresas ficam obrigada a anotar na



carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado (trabalhador rural), e todas as vantagens contratuais, observada a Classificação Brasileira de Ocupações. **PARAGRAFO ÚNICO:** Será devido ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – TRABALHO TERCEIRIZADO** O empregador rural pessoa física ou jurídica poderá contratar empresa prestadora de serviços, conforme previsão na Lei 6.019/1974, sendo lícita esta modalidade de contratação desde que haja contrato legalmente firmado entre o empregador rural e a empresa prestadora de serviços e cumprimento dos requisitos estabelecidos no artigo 4º-B, da Lei 6.019/1974. **Parágrafo Primeiro:** Os empregados da empresa prestadora de serviços farão jus ao salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além dos demais direitos previsto na legislação e nesta Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores vinculados ao contrato de prestação de serviços firmado entre o empregador rural e empresas prestadoras de serviços, manterão enquadramento sindical de trabalhador rural durante todo o período de prestação de serviços. **Parágrafo Terceiro:** A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHADORES POR PEQUENO PRAZO** Fica autorizada a contratação de trabalhadores rurais por pequeno prazo de que trata a alínea “a”, do inciso II, do §3º, do artigo 14-A, da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1.973 (redação introduzida e inserida pela Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008), desde que cumpridos e observados todos os requisitos do artigo 14-A, da Lei e parágrafos desta cláusula. **Parágrafo primeiro:** Conforme previsto nos parágrafos 8º e 9º, do Art. 14-A, da Lei nº 5.889/73, será acrescido no salário diário do trabalhador o valor referente a 1/6 (um sexto) do salário diário para Repouso Semanal Remunerado, o valor referente a 1/12 (um doze avos) do salário diário para 13º Salário, assim como 1/12 (um doze avos) de Férias, além do adicional de 1/3 (um terço) constitucional das férias, bem como o valor de uma hora “in itinere”, correspondente a uma hora extraordinária. **Parágrafo segundo:** deverá ser firmado um contrato de trabalho escrito em duas vias, destinando uma delas ao trabalhador. O contratante deverá ainda, fornecer ao trabalhador recibo de pagamento referente aos dias trabalhados. **Parágrafo terceiro:** o contrato de trabalho por pequeno prazo deverá mencionar a data de início e termino a atividade que o trabalhador desempenhará o dia de pagamento, bem como o valor do serviço e se será por dia ou por produção. **Parágrafo quarto:** o contrato de trabalho por pequeno prazo não poderá ser prorrogado. No caso de dispensa do trabalhador antes do término do contrato de trabalho, o contratante indenizará o trabalhador no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário diário a que teria direito até o final do contrato. Quando o trabalhador deixar de cumprir o prazo do contrato, este receberá apenas os dias trabalhados. **Parágrafo quinto:** O produtor rural pessoa física, para pactuação do contrato de trabalho por pequeno prazo, utilizará obrigatoriamente o modelo de contrato de trabalho e recibo de pagamento, disponibilizado pela entidade sindical dos trabalhadores rurais. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO 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 dos safristas, início e previsão do término e lhes entregando cópia do contrato, quando elaborado. De no mínimo de 10 (dez) dias até 90 (noventa) dias podendo ser renovado desde que não ultrapasse 180 (cento e oitenta) dias. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA READMISSÕES** É permitida a admissão de trabalhadores, através de contrato de safra, nas hipóteses de atividades sazonais, nos termos da Lei. A readmissão do mesmo empregado para a safra seguinte e subseqüentes não implicará reconhecimento de unicidade



contratual. **PARAGRAFO ÚNICO:** Em caso de demissão sem justa causa, havendo reconhecimento de erros no caso de estabilidade do funcionário, fica o empregador assegurado o direito de readmiti-lo, sem qualquer adicional de ônus. **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE QUALQUER MEMBRO DA UNIDADE FAMILIAR** Assegurar que a rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, de qualquer membro da unidade familiar, seja extensiva aos outros membros que exerçam atividades na propriedade, ressalvando aos interessados a faculdade de optarem pela manutenção do emprego. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** Nas demissões ocorridas na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho para empregados demitidos com contratos de trabalho acima de 6(seis) meses deverão ser homologados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais da categoria profissional de origem do trabalhador. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – PRAZOS** Para o empregado demitido ou demissionário, o empregador disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:- Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso-prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado:- Até o décimo dia corrido, quando do aviso-prévio indenizado ou pedido dispensa do cumprimento do mesmo. **Parágrafo Primeiro:** Na hipótese, de não ser efetuado o mencionado pagamento das verbas rescisórias, por ausência do empregado, o empregador fará comunicação, por escrito, à entidade dos trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção, desde que provado que consignou em juízo os valores que entenda devidos pela rescisão. **Parágrafo Segundo:** A quitação passada pelo trabalhador no documento de rescisão do contrato de trabalho, mediante assistência, envolverá exclusivamente os valores discriminados nos respectivos documentos, não afastando a possibilidade do pleito em juízo, de eventuais diferenças por ventura existentes. **Parágrafo terceiro:** O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. **Parágrafo quarto:** no ato de assistência homologatória, além do termo de quitação o empregador deverá apresentar todos os documentos necessários a liberação de saldos do FGTS, multa rescisória do FGTS, bem como guia para o seguro desemprego, quando for o caso. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MOTIVO DA DISPENSA** No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado, sob pena de em não fazendo a referida rescisão ser considerada como dispensa imotivada. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA RESCISÃO DAS GARANTIAS NO EMPREGO** Será assegurado ao empregado, vítima de acidente de trabalho, desde que devidamente comprovado, a estabilidade nos termos da legislação vigente. **PARAGRAFO ÚNICO:** Não haverá estabilidade nos casos de contratos por prazo determinado, a termo, de safra e de experiência. **Aviso Prévio CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PERÍODO DE AVISO PRÉVIO** O aviso prévio ao empregado deverá ser comunicado por escrito, em duas vias, sendo uma das vias entregue de imediato ao empregado, que optará pela forma de cumprimento do aviso prévio, com redução de 02 (duas) horas diárias ou de 07 (sete) dias corridos, nos termos do art. 488 da CLT. **PARÁGRAFO SEGUNDO** – O período de aviso prévio para o trabalhador que pedir demissão será de 30 dias, independentemente do tempo de serviço, observado o parágrafo terceiro desta cláusula. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - Será concedido dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado, quando concedido pelo empregador, assim que conseguir novo emprego, ficando com o direito de receber apenas os dias trabalhados. **PARÁGRAFO QUARTO** – No que se refere a aplicação da lei nº 12.506/2011, o período superior a 30 (trinta) dias de Aviso Prévio a que o empregado demitido tiver direito

Handwritten signatures and initials in blue ink.