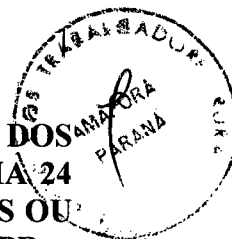


ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE AMAPORÃ – PR, REALIZADA NO DIA 24 DE ABRIL DE 2017 COM OS TRABALHADORES RURAIS ASSOCIADOS OU NÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE AMAPORÃ-PR.



Aos 24 (vinte e quatro) dias do mês de abril (4) de 2017 às 18:00 horas, em segunda convocação na Sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Amaporã-Pr, cito a Rua Bahia, 68 nesta cidade de Amaporã-Pr. Reuniram-se em Assembléia Geral Extraordinária os trabalhadores Rurais, sócios e não sócios do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Amaporã, conforme Edital de convocação publicado no Jornal Diário do Noroeste no dia 07 (sete) de abril de 2017, de acordo com a Lei 7.783 de 28.06.89, e artigo 611 e seguintes da consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade exclusiva de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: 1-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; 2- Deliberação sobre a autorização a Diretoria do Sindicato outorgar poderes especiais a essa diretoria, com o objetivo da Celebração da Convenção Coletiva de Trabalho; 3- Não havendo na hora e local acima indicada, numero legal de trabalhadores presentes para a instalação dos trabalhos, a assembléia será realizada em segunda convocação às 18:00 horas, com qualquer numero de trabalhadores presentes de conformidade com o estatuto social. A senhora presidente, abrindo os trabalhos, solicitou que fossem indicados os nomes para a direção dos trabalhos, tendo sido indicado as seguintes pessoas: ÉRIKA MORAES BONI para Presidente ALICE DOS SANTOS SOUZA para Secretaria VERONEIDE RODRIGUES DA S. SANTOS e GISELE DA SILVA para escrutinadores. A seguir a senhora secretaria informou a assembléia que o quorum legal foi atingido de um total de 20 (vinte) trabalhadores em condição de voto compareceram 17 (dezesete) trabalhadores. A senhora presidente declarou instalada a assembléia, passa á leitura do Edital de Convocação e do cumprimento ao primeiro item da ordem do dia. Em seguida, a senhora presidente esclareceu o plenário sobre a importância da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como nas normas a serem observadas para sua formalização. Informou ainda que em caso de insucesso nas negociações na esfera administrativa, o processo deveria ser encaminhado ao Egrégio Tribunal do Trabalho da 9ª Região para instalação do Dissídio Coletivo, e se a categoria decidir, deflagrar a greve. A senhora presidente informou á assembléia 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 se conseguir melhores condições para os trabalhadores, esclareceu também que o objetivo da assembléia e o exame de deliberação das clausulas que deverão ser pleiteadas na negociação da Convenção Coletiva de Trabalho. A senhora presidente apresentou, para apreciação e discussão do plenário, a proposta da diretoria do sindicato constando os principais itens de reivindicações; tendo em vista os graves problemas sociais que vem atingindo os trabalhadores rurais.

01-CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria econômica dos empregados rurais, no Município de Amaporã – Pr.

Está convenção terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018.

01-02 PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas a efetivação de nova Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta.

02 - DOS SALÁRIOS

Handwritten signature and initials.



02.1 - DO REAJUSTE

Em 1º de maio de 2008, o salário de todos os trabalhadores integrante da categoria profissional, será reajustado pela aplicação integral do INPC (Índice de Preços ao Consumidor), calculado pelo IBGE, acumulado entre 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

02.2 – PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores rurais, como tais, aqueles definidos em lei, abrangidos pelo presente instrumento coletivo, o **SALARIO NORMATIVO de R\$ 1.223,20 (hum mil duzentos e vinte e três reais e vinte centavos).**

02.3 - Quando o empregado perceber por tarefa ou produção (metros, feixes, ruas, arrobas, sacas, quilos, etc), fica convencionado que lhe será assegurado o salário normativo, desde que trabalhe integralmente durante o mês. Assegura-se o pagamento dos Repouso Semanais Remunerados sobre a produção ou tarefa, respeitada a assiduidade.

Caso o trabalhador não atinja com a sua produção o valor da diária, ser-lhe-á assegurado o salário normativo aqui consignado, deduzindo-se as faltas injustificadas no mês. Contudo, o empregador o advertirá por escrito dessa desídia. Em persistindo a baixa produtividade, o empregador poderá demiti-lo.

02.4 - SUBSTITUIÇÕES

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, entendendo-se este prazo superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST)

02.5 - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas as antecipações espontâneas, acordadas ou legais, os aumentos obrigatórios ou espontâneos concedidos no período posterior à data base considerada, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

02.6 - ADIANTAMENTO

O empregador poderá conceder a seus empregados adiantamentos de salário de no mínimo 10% (dez por cento) sobre o salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena correspondente.

3 - DO PAGAMENTO

03.1 – COMPROVANTE

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

03.2 - FORMA

Fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento da remuneração do trabalhador em moeda corrente, cheque da praça ou, ainda, por crédito em conta corrente bancária. O pagamento do trabalhador analfabeto deverá ser efetuado em moeda corrente.

03.3 - ÉPOCA

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

03.4 - CORREÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento, o empregador efetuará o pagamento da diferença, no prazo de 05 (cinco) dias, após a constatação, fazendo-se folha complementar.

03.5 – DAS VERBAS RESCISÓRIAS

03.5.1 – 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 trabalho 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.

03.5.2 – Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, o empregador fará comunicação, por escrito, à entidade Sindical dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção, ainda que não tenha consignado em pagamento dos valores devidos.

04 – DA FUNÇÃO

PN 8



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

05 – JORNADA - COMPENSAÇÃO

05.1 – Fica estabelecida como jornada de trabalho, 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sábado, sendo 08 (oito) horas de segunda a sábado e 04 (quatro) horas no sábado, quando não houver acordo expresso.

05.1.1 - Poderá o empregado, desde que estabeleça acordo de compensação de jornada por escrito e individualmente, obedecer a jornada de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda-feira a sexta-feira.

05.1.2 – Poderá o empregado, desde que estabeleça acordo de compensação de jornada por escrito e individualmente, obedecer a jornada diária de 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, de segunda-feira a sábado.

05.1.3 – Assegurar aos trabalhadores salários integrais, quando estes se encontrarem a disposição do empregador, mesmo nos dias que não houver trabalho por motivo climático, desde que os trabalhadores se apresentem no local de trabalho e ali permaneçam durante a jornada.

05.2 - CONTROLE

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

05.3 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregador considerará como faltas justificadas aos serviços além das previstas no art. 473 da CLT, para todos os efeitos legais, aquelas por motivo de doença, que serão comprovadas através de atestados médicos constando o CID, fornecido por profissionais do Sistema Único de Saúde, ou de profissionais contratados pela empresa ou pelo Sindicato. Nas localidades onde as mencionadas instituições não possuam serviço de medicina, por qualquer médico.

Caso haja dúvida da idoneidade dos atestados, será solicitada ao INSS designação de perícia para dirimi-la.

05.4 – FALTAS INJUSTIFICADAS

- a) O empregado que tiver 10 (dez) faltas sucessivas ou 15 (quinze) alternadas em cada período de 12 (doze) meses de trabalho, sem justo motivo, será considerado automaticamente desidioso para efeito de demissão com justa causa.
- b) A ausência por 30 (trinta) 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.

05.5 – INTERVALOS

05.5.1 – O empregador poderá conceder, no mínimo, dois intervalos:

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

05.5.2 – O Empregador “Produtor de Leite” poderá conceder horário diferenciado de intervalos:

- a) Para almoço e descanso (entre jornada matutina e vespertina) de até 03 (três) horas;
- b) Para café de até 01 (uma) hora de intervalo. Aludidos intervalos não serão considerados como jornada de trabalho.

06 – SEGURANÇA NO TRABALHO

06.1 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO – UNIFORME

06.1.1 - 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 (EPI) gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou, por ela exigido, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Handwritten signature and initials:
p 28 a



06.1.2 – Em caso de o empregado se recusar a utilizar os EPI's, além de poder vir a ser dispensado com justa causa, assume a inteira responsabilidade pelo seu ato.

06.1.3 – 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.

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

Extinto ou rescindindo o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que constituam propriedade do empregador.

07 – AVISO PRÉVIO

07.1 – O aviso prévio será sempre comunicado por escrito.

07.1.2 – O empregado quando do recebimento do aviso prévio optará pela utilização de um dia por semana ou de 7 (sete) dias corridos, atendendo à sua conveniência, isto no ato do recebimento do aviso prévio.

07.1.3 – A solicitação da 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.

07.1.4 – 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 extensivo à esposa e filhos que exerçam atividades permanentes e residentes na propriedade, ressaltando-lhes a opção pela manutenção do emprego.

07.1.5 – Seja assegurado ao trabalhador que residir na propriedade e for despedido com ou sem justa causa, o direito de permanecer na propriedade do empregador, até 30 (trinta) dias, após a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

08 – DAS GARANTIAS NO EMPREGO

08.1 – No caso de algum empregado vir integrar a chapa da Diretoria do Sindicato, e se vier a ser eleito, deverá o Sindicato oficial o empregador no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da data dos referidos atos. Caso o Sindicato não comunique em tempo hábil e o empregador venha demiti-lo, não se cogitará de estabilidade.

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

08.3 – **Não haverá estabilidade nos casos de contratos por prazo determinado.**

08.4 - Quando o empregador demitir 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 a renúncia.

9 – OUTROS CONTRATOS

9.1 TRABALHO TEMPORÁRIO

Considerar-se-á “temporário” o trabalhador rural que for contrato por período não superior a 30 (trinta) dias, através de acordo coletivo de trabalho celebrado entre o tomador de serviços e o sindicato representante da categoria sediado no município de origem do trabalhador.

A contratação do trabalhador sem a celebração de acordo com o sindicato será considerada como por tempo indeterminado, ainda que a duração seja inferior a 30 (trinta) dias.

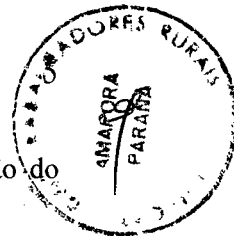
O sindicato não celebrará novo acordo para prestação de serviços temporários em período inferior a 30 (trinta) dias.

Será acrescido no salário diário da categoria do trabalhador temporário: a) - 1/6 (um sexto), para atendimento do repouso semanal remunerado; b)- 1/12 (um doze avos) para férias; c)- 1/12 (um doze avos), para o 13º salário; d)- 8% (oito por cento), como indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não depositado em conta vinculada. Sobre o valor devido a título de férias será calculado o adicional constitucional de 1/3 (um terço) e sobre o montante do FGTS não depositado a multa de 40% (quarenta por cento).

9.2 CONTRATO DE SAFRA

O empregador poderá utilizar-se do contrato de safra que será regido pela Lei n.º 5.889/73, anotando-os na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou então formalizá-los,

g v a



na respectiva época, estipulando os direitos e obrigações dos safristas, início e previsão do término e lhes entregando cópia do contrato.

10. OUTROS ASSUNTOS

10.1 – MORADIAS

O empregador poderá, a qualquer tempo, celebrar a título de contrato de comodato, com empregado admitido anteriormente, a moradia já cedida e toda sua infra-estrutura básica, assim como dos bens destinados à produção para a subsistência sua e, ou família, ficando entendido que a moradia e os bens mencionados são cedidos para o trabalho, não integrando nunca o salário.

O empregador poderá ceder gratuitamente a título de comodato a moradia ao empregado e de sua infra-estrutura básica, assim como bens destinados a produção para a sua subsistência e de sua família nos termos do parágrafo 5º, do art. 9º, da Lei nº 5.889/73, com a redação da Lei nº 9.300/96, mediante contrato escrito firmado por duas testemunhas e depositado no Sindicato Profissional, e não haverá em hipótese alguma integração no salário nem para efeitos contratuais ou legais.

Em ambos os casos, findam o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver a casa nas mesmas condições em que recebeu no prazo máximo de 30 (trinta dias) após a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, caso em que não o faça, pagará a título de cláusula penal, diariamente 1% (um por cento) do salário da categoria sem prejuízo de vir a responder a ação de reintegração de posse, perante a Junta de Conciliação e Julgamento ou perante a Justiça Comum, quando aquela não houver na localidade e nem estiver sob sua jurisdição.

10. TRANSPORTE

Os trabalhadores não residentes na propriedade, que forem transportados gratuitamente, com transporte do próprio empregador ou por terceiros contratados, em qualquer trajeto, servido ou não por transporte público regular, ficam convenção e pactuado entre as partes, que o trabalhador fará jus ao abono do valor que corresponder ao de uma (1) hora, por dia de efetivo trabalho, calculada com base no valor hora trabalhada, apurada pelo piso salarial mensal da categoria e divisor fixo 220 (duzentos e vinte).

A gratuidade do transporte não implicará em integralização a título de salário utilidade. Sendo indevida quando não houver o transporte, ou em caso de falta do empregado.

O tempo efetivamente gasto no trajeto de ida e volta não será considerada para fins de comunicação formal ao Ministério do Trabalho, quando, somado à jornada efetivamente trabalhada, houver excesso superior a duas horas diárias.

11 - FERRAMENTAS DE TRABALHO

Fica assegurado o fornecimento, pelo empregador de ferramentas de trabalho, para os serviços 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 novo material, deverá devolver o usado ou danificado.

11.1 - MOVIMENTO GREVISTA

Fica vedada qualquer punição ao trabalhador que tenha participado da negociação desta Convenção Coletivo de Trabalho, ou de movimento reivindicatório ou greve, ocorrido em virtude desta negociação, pelo cumprimento das cláusulas aqui convenionadas, ou pela garantia de qualquer outro direito legalmente assegurado, inclusive a transferência para trabalho isolado dos demais trabalhadores da mesma propriedade, desde que os mesmos tenham atuado conforme a legislação.

11.2 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As pactuantes, entidades sindicais dos trabalhadores rurais e entidade sindical da categoria econômica rural, através deste instrumento de pacto coletivo, estipulam e instituem a criação, nos termos de Lei n.º 99.958, de 12/02/2000, da Comissão de Conciliação Prévia, mediante os objetivos e finalidades previstas na própria legislação retro referida, ou seja, o de buscar conciliar os litígios individuais das relações de trabalho:

§ 1º - Na consonância do art. 625 – B da CLT, modificado pela lei n.º 9.958 de 12/01/2000, os pactuários indicarão 6 (seis) representantes, escolhidos em Assembléia Geral da respectiva categoria, por escrutínio secreto, sendo os primeiros 3 (três) mais votados de cada categoria



alçados à condição de titulares da Comissão, e os demais à condição de suplentes. A representação será paritária entre as categorias, com três membros cada parte, na forma de Lei;

§ 2º - Os seis titulares da Comissão de Conciliação Prévia irão constituí-la, substituídos em seus impedimentos pelos respectivos suplentes, na ordem da eleição. As decisões ordinárias e administrativas da Comissão serão tomadas por maioria de votos;

§ 3º - Caberá à Comissão a designação, dentre seus membros, de um Secretário, ao qual incumbirá os atos de administração ordinária, elaboração de pauta de processo, notificações, fornecimento de declarações, e o cumprimento de todas as decisões emanadas do plenário e demais obrigações estatutárias e regimentais;

§ 4º - O mandato dos membros da comissão será de 1 (um) ano, podendo ser reconduzido por mais um mandato;

§ 5º - A Comissão elaborará e votará os seus Estatutos e Regimento Interno. As questões eventualmente omissas serão decididas pelo plenário, por maioria dos votos;

§ 6º - A Comissão designará o local e horário de seu funcionamento, bem como a forma de provisão das despesas inerentes às suas necessidades de manutenção, definindo orçamento e balanço anuais.

§ 7º - Os processos serão submetidos à tentativa de conciliação na ordem de protocolo perante a Comissão.

§ 8º - A parte formulará a demanda por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da comissão.

§ 9º - Serão entregues aos interessados cópias da demanda datadas e assinadas por quaisquer de seus membros integrantes.

§ 10º - As partes, requerentes e requerida, serão notificadas da demanda, constando da carta, dia, hora e local da sessão da Comissão, onde será tentada a conciliação, devendo a ela estar presentes. O requerido poderá fazer-se representar por preposto;

§ 11º - As partes, poderão caso queiram, fazer-se acompanhar pôr advogados, os quais exercerão plenamente as suas prerrogativas decorrentes do estatuto da advocacia, mediante o amparo constitucional de ampla defesa;

§ 12º - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão;

§ 13º - Obtido êxito na conciliação, será lavrado termo circunstanciado, qual será assinado pelo empregado, empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia as partes;

§ 14º - Referido termo de conciliação é Título Executivo Extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§ 15º - A Comissão realizará a sessão de tentativa de conciliação até o décimo dia do protocolo do pleito demandatório;

§ 16º - Decorrido o prazo de dez dias úteis sem a realização da sessão será fornecida ao interessando, no último dia o prazo, a declaração a que se refere o parágrafo 2º, do art. 625-D.

11.3 - CUMPRIMENTO DO ACORDO

As pactuantes assumem compromisso expresso e formal de dar cumprimento à presente convenção coletiva, esgotando todas as possibilidades para uma composição amigável.

11.4 - PENALIDADES / SANÇÕES

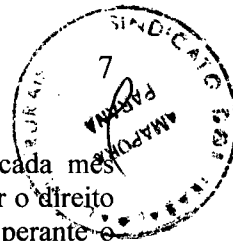
Em cumprimento com o disposto do item VII do artigo 613, da CLT, fica estabelecida à penalidade em valor equivalente a 1% (um por cento) do salário do empregado pela inobservância da presente convenção que reverterá em favor da parte prejudicada.

As partes que desejarem terminar ou modificar a presente convenção coletiva de trabalho, devem manter em plena vigência as condições da presente convenção coletiva, em um prazo de 60 (sessenta) dias, após o aviso escrito ou até a data final deste instrumento, se posterior, sem recorrer a greve, boicote ou locaute.

12 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os empregadores, na forma legal, descontarão dos trabalhadores em folha de pagamento, a Contribuição Confederativa na proporção de 2% (dois por cento) previamente definida em Assembléia Geral Extraordinária, especificamente convocada pelos respectivos Sindicatos da

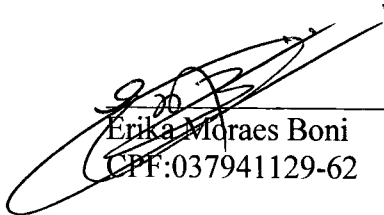
g v a

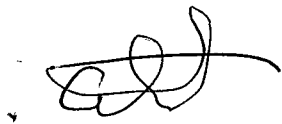


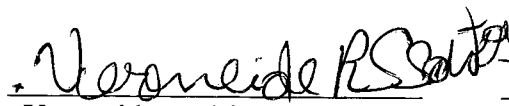
Categoria Trabalhadora e os repassarão ao Sindicato, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês subsequente, na localidade de origem do trabalhador. Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição do desconto, o qual deverá ser apresentado individual e formalmente perante o Sindicato dos Trabalhadores.

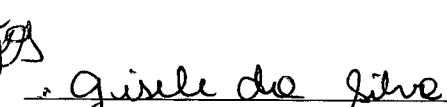
Por assim haverem convencionado, assinam este em 12 (doze) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade como instituído pelo art. 614 da consolidação das leis do trabalho.

Encerradas as discussões, a senhora presidente submeteu a proposta com as reivindicações á votação aclamação, as quais foram aprovadas recebendo 17 (dezessete) votos SIM, autorizando o desconto da importância de uma diária de trabalho da categoria de cada um dos empregados, sócios ou não do Sindicato, no primeiro pagamento aumentando, a título de contribuição assistencial. Em seguida foi colocado em discussão o segundo item da ordem do dia, recebendo manifestação favoráveis do plenário a que fosse dada autorização a Diretoria do Sindicato, para realizar junto ao Sindicato Rural de Paranaíba com objetivo de realizar a Convenção Coletiva de Trabalho e outorgar poderes a essa diretoria, para negociar as clausulas deliberadas pela assembléia, podendo variar caso achassem necessário ou, em caso de insucesso nas negociações, a instauração do Dissídio Coletivo e deflagração de greve. A proposta foi levada á votação por aclamação recebendo 17 (dezessete) votos SIM, favoráveis, constatando-se aprovada a delegação de poderes a diretoria do Sindicato para estabelecer a Convenção Coletiva de Trabalho ou, em caso de não haver possibilidade de negociação, instaurar o Dissídio Coletivo ou deflagração de greve e plenos poderes á Diretoria para negociar as clausulas proposta, podendo variar caso necessário. Esgotados os assuntos a Senhora presidente encerrou os trabalhos e eu, como secretaria, lavrei a presente ata que, após lida e achada conforme, vai por mim assinada e pelos demais membros da mesa.


Erika Moraes Boni
CPF:037941129-62


Alice dos Santos Souza
CPF: 424.818.999-20


Veroneide Rodrigues da S. Santos
CPF:


Giselle da Silva
CPF: