

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 indenizar o empregador por extravio, bem como, por negligência, 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, ressaltando-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

