CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047181/2025
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 14/08/2025 ÀS 17:10

SINDICATO RURAL DE SORRISO, CNPJ n. 01.427.736/0001-03, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANA JULIA BOFF NEUMANN e por seu Presidente, Sr(a). DIOGO DAMIANI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SORRISO, CNPJ n. 24.672.644/0001-94, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DE LIMA e por seu Presidente, Sr(a). EDENIR GONCALVES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados rurais em agricultura, pecuária, suinocultura, avicultura, ovinocultura, piscicultura e cozinheiro(a) de propriedade rural**, com abrangência territorial em **Sorriso/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL OU SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial ou salário normativo dos empregados da agricultura, da pecuária e cozinheiros(as), abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção daqueles previstos nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, será da seguinte forma:

a) R$1.896,00 (um mil oitocentos e noventa e seis reais) a partir de 01 de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026;

b) o equivalente a R$1.896,00 (um mil oitocentos e noventa e seis reais) acrescido do percentual que vier a aumentar o salário mínimo nacional e mais 1% (um por cento), a partir de 01 de agosto de 2026 até 31 de julho de 2027.

b.1) o resultado do cálculo previsto acima nunca poderá ser um número decimal, isto é, nunca poderá ser um número com vírgula, devendo-se arredondar sempre para cima para evitar um número com vírgula. A título de exemplo, supondo-se que o próximo reajuste do salário mínimo nacional implique num aumento de 4% (quatro por cento), o piso deverá ser calculado da seguinte forma: (1.896,00 + 4%) + 1% = 1.991,55, que deverá ser arredondado para R$ 1.992,00. Logo, neste exemplo, o piso ficaria em R$ 1.992,00 (um mil, novecentos e noventa e dois reais).

SEM VALOR LEGAL

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para a categoria de empregados na avicultura, na suinocultura, na ovinocultura e na piscicultura, fica assegurado o salário mínimo vigente no país acrescido de 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para o empregado que ganha acima do piso salarial ou salário normativo estabelecido nesta Convenção, fica assegurado o reajuste salarial na mesma proporção que vier a ser reajustado o salário mínimo nacional.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica estabelecido entre as partes que, todo e qualquer aumento no salário nominal do empregado, que ocorrer na vigência desta Convenção, será considerado como antecipação e compensado na próxima data-base.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao laborado, em moeda corrente nacional ou, ainda, através de cheque nominal, depósito em conta corrente ou depósito em conta salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Será facultado ao empregador, de comum acordo com seu empregado, efetuar ao mesmo, no dia 15 (quinze) e no último dia de cada mês, o pagamento de adiantamento e de saldo de salário, respectivamente. O adiantamento será no máximo no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário mensal do funcionário.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso da data do pagamento cair em final de semana ou feriado, o pagamento será realizado no primeiro dia útil subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Na hipótese do pagamento vir a ser efetuado através de cheque, deverá o empregador liberar o seu empregado num dia útil e em horário bancário, visando possibilitar o seu desconto, proporcionando-lhe meios de locomoção para obter tal fim.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional sobre as horas trabalhadas em horário considerado noturno por lei, compreendido como sendo das 21h00min (vinte e uma horas) às 05h00min (cinco horas) da manhã do dia seguinte na lavoura, e das 20h00mim (vinte horas) de um dia e as 04h00min (quatro horas) do dia seguinte na pecuária, na avicultura, na suinocultura, na ovinocultura e na piscicultura será pago com acréscimo do percentual de 25% (vinte e cinco por cento), de acordo com o previsto no parágrafo único, do artigo 7º, da Lei número 5.889/1973.

PARÁGRAFO ÚNICO – No trabalho rural, para as horas consideradas noturnas, não se aplica a hora reduzida prevista no parágrafo primeiro, do artigo 73, da CLT, devendo ser pago apenas o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), nos termos do *caput* desta cláusula.

PRÊMIOS

CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO

SEM VALOR LEGAL

Será facultado ao empregador pagar ao empregado, além do que prevê a Cláusula Terceira da presente Convenção Coletiva de Trabalho, um prêmio, mediante contrato escrito ou acordo coletivo de trabalho, obrigatoriamente, cujo pagamento poderá ser combinado em produto produzido na fazenda, como sacas de soja, milho, feijão, caroço/pluma de algodão, arrobas de boi, quilogramas de carne, peixe, litros de leite, ou em moeda corrente nacional, se for do interesse do empregador, ficando, todavia, tal prêmio, condicionado ao esmero do empregado, que no caso da agricultura deverá ser averiguado no que tange ao manuseio do maquinário e adoção de critérios técnicos para o plantio e colheita que vierem a ser indicados pelo engenheiro agrônomo do patrão ou pelo próprio empregador, e no caso da pecuária, da suinocultura, da avicultura, da ovinocultura e da piscicultura, deverá ser averiguado no que tange ao manuseio e aos bons tratos com os animais segundo indicações do médico veterinário, ou do zootecnista ou do próprio empregador, sendo possível, em qualquer dos casos, o prévio estabelecimento de metas de produção, eficiência técnica, proatividade, não sendo este rol taxativo, conforme disposto no art. 457, § 4º da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na hipótese do empregado preencher todos os requisitos, estabelecidos por escrito, para o recebimento do prêmio, por safra, ou por ciclo, ou por produção de animais, que vier a ser ajustado livremente pelo empregador, tal valor não integrará, em nenhuma hipótese, mesmo que habitual, o salário e a base de cálculo das horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço, INSS e multa por eventual atraso no pagamento das verbas rescisórias, sendo verba de caráter eventual e, portanto, sem natureza salarial, não repercutindo sobre outras verbas trabalhistas, pois não se incorpora ao salário do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O pagamento do prêmio fica definido para o final de cada safra, lote ou ciclo. Contudo, em qualquer dos casos a data, proporcionalidade e a forma de pagamento do prêmio poderão ser criadas e/ou alteradas por meio de acordo coletivo de trabalho ou por meio de contrato escrito com concordância tanto do empregador como do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O valor remanescente do prêmio será apurado ao final da safra, lote ou ciclo, levando-se em consideração as variáveis, metas e demais condições previamente ajustadas entre empregador e empregado. O montante já antecipado será devidamente abatido do valor final a ser pago ao trabalhador, a título de prêmio.

PARÁGRAFO QUARTO – Para efeitos do parágrafo anterior, *c*ompreende-se como safra todo o período compreendido pelo plantio, pela condução e pela colheita de uma cultura específica. Como plantio, compreende-se o intervalo entre o preparo do solo nos casos em que o mesmo é necessário (como, por exemplo, no caso da cultura da soja, que pode exigir uma prévia cobertura do solo e/ou aplicação de calcário e adubo) até o efetivo término da semeação. Como condução se compreende o intervalo desde o término efetivo da semeação até o início da colheita. E, por fim, como colheita, compreende-se o intervalo desde o início efetivo da retirada do produto da lavoura até a sua total retirada.

PARÁGRAFO QUINTO – O prêmio somente será devido em sua integralidade mediante a finalização das safras, ou dos lotes ou dos ciclos e cumprimento dos requisitos por escrito entre as partes, devendo, ainda, ser observadas as seguintes particularidades conforme a modalidade de rescisão do contrato de trabalho ocorrida antes da conclusão da safra, ou dos lotes ou dos ciclos:

a) Se o funcionário for dispensado pelo empregador sem justa causa, e ter cumprido com os requisitos estipulados entre as partes, terá direito ao recebimento proporcional ao período laborado;

b) Se o funcionário solicitar a rescisão do seu contrato de trabalho, e ter cumprido com os requisitos estipulados entre as partes, sem ter recebido qualquer advertência escrita durante a vigência do contrato de trabalho, terá direito ao recebimento proporcional ao período laborado;

c) Se o funcionário solicitar a rescisão do seu contrato de trabalho, independente ter cumprido com os requisitos estabelecidos entre as partes e tiver uma ou mais advertências escritas durante a vigência do contrato de trabalho, não terá direito ao pagamento do prêmio, nem total e nem parcial;

d) Se o empregado for demitido por justa causa, independente ter cumprido com os requisitos estabelecidos entre as partes, não terá direito ao pagamento do prêmio, nem total e nem parcial.

PARÁGRAFO SEXTO – No caso das alíneas “a” e “b” do parágrafo antecedente, o pagamento do prêmio se dará apenas quando terminar a safra, ou o ciclo ou o lote, pois desde o momento da contratação do funcionário a expectativa deste era receber após o término da safra, do ciclo ou do lote, e também porque é somente neste momento que passa a existir o produto que constitui o prêmio. Ainda, nesses casos o pagamento deverá ser feito considerando-se a cotação do produto no momento do término da safra, do ciclo ou do lote, ou qualquer outro método estabelecido pelas partes via acordo coletivo de trabalho ou contrato prêmio, e por fim, a critério do empregador, o pagamento poderá ser efetuado no ato do desligamento considerando-se o preço mínimo do produto definido pelo IMEA - Instituto Mato-grossense de Economia Agropecuária.

PARÁGRAFO SÉTIMO – É facultado ao empregador, mediante a celebração de termo aditivo ao contrato e a solicitação expressa do empregado rural, antecipar até 30% (trinta por cento) do valor do prêmio convencionado, quando o pagamento em moeda corrente nacional estiver previsto no contrato original. A antecipação será proporcional ao período da safra, lote ou ciclo efetivamente trabalhado pelo empregado.

PARÁGRAFO OITAVO –Em caso de frustração comprovada da safra por força maior ou caso fortuito, o empregador e empregado poderão renegociar, por comum acordo, os termos do prêmio safra previamente pactuado. Será permitido: prorrogar o prazo de pagamento; readequar o valor com base na saca produzida. O acordo renegociado deve ser formalizado por escrito, com assinatura das partes e, através de homologação do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, conforme Cláusula *NOTIFICAÇÃO E VALIDAÇÃO ELETRÔNICA PELO SINDICATO* desta Convenção.

PARÁGRAFO NONO – O valor do prêmio concedido ao empregado, estará condicionado à observância e cumprimento dos encargos tributários e fiscais previstos na legislação nacional vigente, incluindo, mas não se limitando, ao Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) e eventuais tributos que venham a incidir sobre esta natureza de verba. Fica estabelecido que os valores devidos a título de tributos de responsabilidade do empregado serão regularmente descontados em folha de pagamento, cabendo a cada parte o cumprimento de suas obrigações fiscais legais. Caso sobrevenha nova regulamentação que altere o regime de incidência sobre prêmios, esta cláusula se ajustará automaticamente aos termos da legislação superveniente.

PARÁGRAFO DÉCIMO – O pagamento do prêmio em moeda corrente sempre será efetuado com o desconto de todos os impostos devidos.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – O contrato escrito que estabelece todas as condições e o pagamento do prêmio deverá ser homologado no Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sorriso, além de conter a assinatura de duas testemunhas.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como, o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO CHEFE DE FAMÍLA

A rescisão do contrato de trabalho rural, sem justa causa, do chefe da unidade familiar é extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos de até 20 (vinte) anos de idade, que exerçam atividades na propriedade, mediante opção destes, nos termos do que prevê o Precedente Normativo número 53, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na hipótese do chefe de família vir a ser dispensado com justa causa, o afastamento do serviço dos demais familiares, obrigatoriamente, deverá se dar através de rescisão do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-A da CLT.

CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A não obediência do prazo estabelecido na cláusula *PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS,* sujeitará o infrator ao pagamento de uma multa convencional, a favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Fica assegurado aos convenentes que com relação à dispensa do cumprimento do aviso prévio deverá ser obedecido o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO PERÍODO DE AVISO PRÉVIO

Durante o gozo do período do aviso prévio, será garantido ao empregado, a título de redução da jornada de trabalho, uma folga correspondente a um dia por semana.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO POR PEQUENO PRAZO

Fica autorizada, na base territorial dos sindicatos signatários deste Município, a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária, nos termos previstos na Lei número 5.889/1973, ficando estabelecido que:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 01 (um) ano, superar 04 (quatro) meses, fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata esta cláusula na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

PARAGRAFO TERCEIRO - O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no parágrafo 2º desta cláusula, e ainda:

ALÍNEA A – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; e/ou

ALÍNEA B – mediante contrato escrito, em 02 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

PARAGRAFO QUARTO - A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agro econômica.

PARAGRAFO QUINTO - A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma desta cláusula será realizada conforme legislação vigente e sobre o respectivo salário de contribuição definido no inciso I do *caput* do artigo 28 da Lei 8.212/1991.

PARAGRAFO SEXTO - A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa.

PARAGRAFO SÉTIMO - Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

PARAGRAFO OITAVO - São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente a do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

PARAGRAFO NONO - Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

PARAGRAFO DÉCIMO - O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei número 8.036/1990.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO - CONTRATO DE SAFRA

Fica autorizada na base territorial desta Convenção a contratação de trabalhador rural por prazo determinado nos termos estabelecidos no artigo 443, parágrafo 2º, alínea *a*, combinado com o artigo 452, ambos da CLT, desde que se trate de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, podendo ser sucedido por outro contrato por prazo determinado, porém desde que respeitado o interstício mínimo de 03 (três) meses entre um e outro contrato, sob pena de tornar-se contrato por prazo indeterminado, salvo se a contratação for firmada em razão da sazonalidade da produção e cultivo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES RURAIS

Fica autorizada na base territorial desta Convenção a realização de Consórcio de Empregadores Rurais como sendo um ente despersonalizado, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas por meio de um documento levado a registro no órgão competente e equiparado, para fins previdenciários, ao empregador rural pessoa física. Tendo por finalidade permitir a contratação de trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente aos seus integrantes, sendo outorgados a um dos produtores poderes (mandato) para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades, devendo obedecer a legislação pertinente, especialmente o artigo 25 da Lei número 8212/1990, bem como as instruções normativas do INSS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Os empregadores rurais darão preferência à contratação de trabalhadores do próprio Município, desde que encaminhados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais da localidade e sem que esse encaminhamento esteja condicionado à sindicalização do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO EVENTUAL DOS FAMILIARES DO EMPREGADO

O trabalho eventual desenvolvido pelos familiares e dependentes do empregado, no estrito interesse pessoal e no âmbito doméstico, não poderá ser considerado como de prestação de serviços ao empregador, e tampouco caracterizará qualquer vínculo empregatício entre as partes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSO DE QUALIFICAÇÃO

As entidades representativas dos trabalhadores e empregadores, através das empresas ou proprietários rurais, buscarão em forma de parcerias, cursos de qualificação profissional para os mesmos, com recursos do SENAR ou FAT, ou através de outros convênios que venham a ser viabilizados pelos convenentes, a dispensa do empregado para atender este fim será de no máximo 02 (duas) vezes ao ano e sempre observando-se os períodos com menos volume de serviços (entressafra).

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DANOS MATERIAIS

Em caso de dano material causado ao empregador por dolo e culpa do empregado,desde que não seja culpa recíproca (art. 484 CLT),devidamente comprovado através de Laudo Técnico, o respectivo valor será descontado deste, desde que precedida de expressa previsão no contrato individual de trabalho nos casos em que o dano decorreu de culpa (imprudência, negligência e imperícia), sendo desnecessária tal previsão somente nos casos de comprovado dolo do trabalhador na prática de atos lesivos ao patrimônio do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica acordado que as custas que por ventura tiver o Laudo Técnico, bem como toda e qualquer despesa na apuração dos fatos serão arcadas pela parte vencida na interpretação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõem-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer para qualquer das partes que não cumprirem com as obrigações, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor da parte inocente.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE ESCOLA

A propriedade rural que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de 50 (cinquenta) famílias é obrigada a fornecer escola primária gratuita para os filhos dos operários, com tantas classes quantos os grupos de 40 (quarenta) crianças em idade escolar.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica facultado ao empregador realizar convênio com o Município para que as crianças sejam conduzidas, via transporte público, para a cidade ou para a escola mais próxima, e possam frequentar uma escola municipal.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DE EMPREGO

Será concedida a garantia de emprego à empregada gestante, nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Único. A empregada deverá comunicar que está gestante, ao empregador ou seu preposto, imediatamente após tomar conhecimento da gestação, devendo apresentar tão logo o respectivo exame ou atestado médico.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Fica facultado ao empregador rural fornecer gratuitamente alimentação ao funcionário, sendo que quando essa alimentação for fornecida para viabilizar ou aperfeiçoar a prestação dos serviços pelo empregado, como, por exemplo, nos casos em que a fazenda fica distante da cidade e o funcionário reside na sua sede sem os demais membros de sua família, a mesma não caracterizará salário *in natura* e não se incorporará à remuneração dos trabalhadores para nenhum efeito, tendo em vista que somente terá natureza salarial a utilidade fornecida pelo trabalho e não para o trabalho, não sendo necessário contrato escrito sobre concessão gratuita de alimentação porque a Lei número 5.889/1973 não exige nenhum instrumento para esse fim.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos termos do artigo 9º, alínea “b” e parágrafo 1º, da Lei número 5.889/1973, o empregador rural poderá realizar desconto do empregado rural de até 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região, dependendo, no entanto, de previa autorização do empregado, sob pena da dedução ser considerada nula de pleno direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Caso o empregador rural opte por fornecer auxílio alimentação para o funcionário, estará dispensado de conceder esse benefício com relação aos dias em que o funcionário faltar ao trabalho e não justificar sua falta, quando então o benefício será devido apenas proporcionalmente aos dias úteis efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de férias, licença-maternidade e afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, o empregador não terá obrigação de conceder o auxílio alimentação para o trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O auxílio alimentação previsto nesta cláusula se concede conforme o previsto no artigo 7º, incisos VI e XXVI, da Constituição Federal, e tem caráter indenizatório, não sendo considerado como salário *in natura* e não se incorporando à remuneração dos trabalhadores para nenhum efeito, observando-se, contudo, o previsto na Orientação Jurisprudencial 413 da SDI – 1 do TST e não se incluindo na vedação prevista no artigo 7°, inciso IV, da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MORADIA

Ao empregado que residir no local de trabalho, fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade, conforme exigência da autoridade local.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A cessão, pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, o que inclui o fornecimento de energia elétrica, assim como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo Sindicato de Trabalhadores Rurais, nos termos do que prevê o parágrafo 5º do artigo 9º da Lei 5889/1973.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ainda, fica facultado ao empregador alugar as residências da sede da sua empresa rural aos funcionários, devendo ser realizado contrato de locação escrito entre as partes, com assinaturas de duas testemunhas, possibilitando a cobrança de aluguel até o limite de 20% (vinte por cento) do salário mínimo, conforme previsto na alínea “a”, do artigo 9º, da Lei número 5889/1973.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABRIGOS NO LOCAL DE TRABALHO

Os empregadores rurais ficam obrigados a construir alojamento nos locais de trabalho para abrigar os seus empregados, com condições mínimas de habitabilidade, na forma das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE TERRA

Fica facultado ao empregador fornecer ao empregado permanente e seus familiares, esposa e filhos menores, o uso gratuito de moradia, bem como a disponibilização de uma área para plantio de horta, criação de animais (porcos, galinhas, vacas, etc.), para o consumo dos mesmos, não sendo computados para nenhum efeito de remuneração (DSR, 13º salário, férias, FGTS, indenização, horas extras, etc.).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os produtos, bens cedidos ou doados pelo empregador conforme Cláusula Vigésima Quinta, mesmo quando habituais, não se tratam de salário *in natura*, portanto, não computados aos salários para efeito do pagamento de qualquer verba, dentre elas décimo terceiro salário, férias, descanso semanal remunerado, indenização, aviso prévio, FGTS e horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO -A cessão, pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica como luz elétrica, água e internet WI-FI da propriedade, assim como bens destinados à produção, para sua subsistência e de sua família, não será considerado gratificação ou salário utilidade e não incidirá em nenhuma remuneração ou integração ao que o trabalhador rural tenha adquirido.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado se obriga a cumprir e fazer cumprir as normas disciplinares do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - USUFRUTO COMUNITÁRIO DE PRODUTOS DA HORTA E DO ABATE DE ANIMAIS

O empregador poderá, por liberalidade e como parte de sua política interna de bem-estar e promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, assegurar aos seus empregados e seus familiares residentes (esposa, filhos menores) o usufruto gratuito, comunitário e não oneroso de produtos oriundos da horta da propriedade rural, bem como de partes do eventual abate de animais criados na fazenda exclusivamente para fins alimentares.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os produtos disponibilizados serão destinados exclusivamente ao consumo coletivo dos trabalhadores, sendo vedada sua comercialização, revenda ou destinação diversa daquela acordada. A concessão desses itens não se caracteriza como salário in natura, tampouco integra a remuneração do empregado, não gerando reflexos trabalhistas, tributários ou previdenciários de qualquer natureza, inclusive para fins de verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O fornecimento dos produtos da horta dependerá da disponibilidade da produção agrícola local e da organização interna da fazenda, não gerando obrigação de entrega contínua, regular ou individualizada, e tampouco direito adquirido ao empregado. O mesmo se aplica à distribuição de carnes provenientes de abates, que ocorrerá eventualmente e por critério exclusivo da empregadora, sem habitualidade e sem vinculação a metas, resultados ou contraprestação de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica expressamente pactuado que a concessão desse benefício decorre de liberalidade da empregadora e poderá ser interrompida, ajustada ou suprimida a qualquer tempo, sem necessidade de justificativa prévia ou negociação, de acordo com as condições operacionais, climáticas, sanitárias e administrativas da unidade rural.

PARÁGRAFO QUARTO - A distribuição dos produtos se dará de forma organizada, respeitando as normas de higiene, segurança alimentar e saúde pública, sob responsabilidade da empregadora, que poderá estabelecer regras internas para controle, manipulação e destinação dos alimentos, visando preservar a integridade física dos trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL

Na hipótese do empregado vir a ocupar o imóvel de propriedade do empregador, juntamente com seus familiares, por ocasião da rescisão contratual, poderá este permanecer no imóvel pelo seguinte período:

a) Em caso de dispensa sem justa causa e cumprimento do aviso prévio, poderá permanecer no imóvel durante o período do aviso prévio;

b) Em caso de dispensa sem justa causa e indenização do aviso prévio, poderá permanecer no imóvel até 15 (quinze) dias corridos após a data da rescisão contratual;

c) Em caso de pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregador ou com indenização do mesmo pelo empregado, poderá permanecer no imóvel até 07 (sete) dias corridos após a data da rescisão contratual;

d) Em caso de pedido de demissão sem dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregador e sem indenização do mesmo pelo empregado, poderá permanecer no imóvel até 30 (trinta) dias após a data da comunicação da sua intenção de se desligar do emprego;

e) Em caso de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata, sendo que o ex-empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega efetiva das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Decorridos os prazos especificados acima, se o funcionário não desocupar o imóvel, estará sujeito a sofrer ação de despejo, que será ajuizada na Justiça do Trabalho, em face da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ficará a cargo do empregador, no caso de dispensa sem justa causa, o custo do transporte da mudança de seu empregado até os limites do Município da base territorial desta Convenção, e fora dos limites

mediante negociação entre as partes, desde que a desocupação da moradia seja imediata.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS

O empregador pagará aos seus empregados um adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, pelas horas extraordinárias prestadas, assim entendidas aquelas que excedam de 08 (oito) horas diárias e aquelas que excedam de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO – No caso de trabalho em dias destinados ao repouso semanal remunerado ou em feriados, será devido o adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas laboradas em tais dias, ressalvado o artigo 67 da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE FERIADO E/OU DOMINGO TRABALHADO

O empregador, com a anuência do empregado em documento escrito, poderá compensar o dia de Domingo e/ou Feriado por este laborado, que se dará de forma integral, sem qualquer prejuízo ao empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Com a respectiva anuência expressa e escrita do empregado, o labor em dia de Domingo e/ou Feriado não configurará em horas extras, uma vez que haverá a devida compensação correspondente de forma integral, conforme convencionado entre as partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Sempre que houver a compensação de Domingo e/ou Feriado trabalhado, o empregador deverá protocolar junto ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais um “Termo de Concordância”, assinado pelo(s) seu(s) empregado(s).

PARÁGRAFO TERCEIRO – A compensação aqui referida deverá ser efetivada em até 180 (cento e oitenta) dias, contados do Domingo e/ou Feriado trabalhado, caso contrário, o empregador deverá fazer o regular pagamento das horas extras laboradas, salvo eventual acordo de compensação através do Banco de Horas estabelecido conforme os ditames desta Convenção.

PARÁGRAFO QUARTO – As horas extraordinárias trabalhadas em regime de compensação, se darão na proporção de 01 (uma) hora trabalhada para 01 (uma) hora compensada, inclusive nos Domingos e Feriados, possibilitando ainda alterar esse formato através de acordo coletivo.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica autorizada, nos termos desta convenção coletiva, a prestação de horas extras pelos trabalhadores que atuam diretamente na aplicação de defensivos agrícolas ou em atividades correlatas, ainda que estas sejam classificadas como insalubres, sem a exigência de licença prévia da autoridade competente prevista no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como observadas as medidas de controle e prevenção previstas nas Normas Regulamentadoras aplicáveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS

Será facultado ao empregador adotar o sistema de compensação de jornada, nos termos da Súmula 85 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, firmando Acordo de Compensação de Horário de Trabalho Individual, por escrito, com todos os seus empregados, homens ou mulheres, respeitadas as restrições quanto ao trabalho do menor, para compensação das horas extraordinárias dentro de até 180 (cento e oitenta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Também será facultado ao empregador adotar o sistema de Banco de Horas, consoante estabelecido no artigo 59, parágrafo 2º, da CLT, que permite a compensação das horas extraordinárias dentro do

período de 01 (um) ano, observado o previsto na Cláusula *JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO - BANCO DE HORAS* desta Convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO **–** Seja no sistema de compensação de jornada estabelecido no *caput* desta cláusula, seja no sistema de Banco de Horas, a extrapolação do limite de 02 (duas) horas extraordinárias por dia somente será possível em casos de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo, cumulando no máximo 04 (quatro) horas extraordinárias por dia, sendo devido nesse caso a remuneração das horas extraordinárias com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, entendendo-se como tais serviços, dentre outros igualmente urgentes, a colheita e o plantio da cultura quando as condições climáticas permitem a execução do serviço depois de um período de impossibilidade e a sua postergação possa prejudicar a própria cultura, a aplicação de defensivos agrícolas quando a sua postergação também possa prejudicar a plantação, a vacinação de gado e outros animais, dentre outros cuja natureza e necessidade os tornem inadiáveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO **–** A extrapolação do limite de 02 (duas) horas extraordinárias por dia somente poderá ser elastecido para além de 04 (quatro) horas extraordinárias por dia nos casos de motivo de força maior, quando não haverá limite de horas para elastecimento da jornada, bem como a remuneração da hora extraordinária não poderá ser inferior à remuneração da hora normal de trabalho, sem ensejar direito a adicional, nos termos do artigo 61, parágrafo 2º, da CLT, podendo-se exemplificar como casos de força maior a ocorrência de incêndio, inundação, racionamento de energia elétrica, entre outros.

PARÁGRAFO QUARTO – De acordo com o previsto no artigo 235 C, parágrafo 17, da CLT, fica autorizada a prorrogação da jornada diária de 08 (oito) horas em até 04 (quatro) horas extraordinárias no caso dos operadores de tratores, colheitadeiras, autopropelidos e demais aparelhos automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinario agrícola ou a executar trabalhos agrícolas.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

Os empregadores considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) para hospitalização: por um dia, para possibilitar ao empregado acompanhar cônjuge, companheira(o), filho(s) e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

b) O empregado poderá ter até um dia de folga por mês para realizar diligências pessoais, sem nenhum desconto na sua remuneração, e preferencialmente após o recebimento do salário mensal, desde que não importe na interrupção dos trabalhos de plantio ou colheita e que seja previamente acordado e autorizado pelo empregador.

c) demais faltas: faltas de acordo com o artigo 473 CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

O presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a **JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO**, definindo as condições de operacionalização, direitos e deveres das partes. **O SISTEMA DO BANCO DE HORAS** é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo num sistema de compensação, formado por débitos e créditos, devidamente autorizado pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, pela Lei número 9601/1998 e pelo artigo 59 da CLT.

I. DA FORMA E APLICAÇÃO DO SISTEMA: O referido programa consistirá de períodos de redução de jornada de trabalho, e, consequentemente, períodos de prorrogação, respeitados os seguintes requisitos:

1º - no período considerado normal de trabalho, a duração da jornada diária de trabalho será de 08h00min (oito horas) e a semanal será de 44h00min (quarenta e quatro horas), havendo o descanso semanal remunerado,

preferencialmente aos domingos;

2º - A jornada semanal de 44h00min (quarenta e quatro horas), poderá ser reduzida até 12h00min (doze horas) por semana, sem que haja a correspondente redução salarial. Mas nas situações em que haja a necessidade de uma jornada de trabalho maior, esta poderá aumentar até o limite de 12h00min (doze horas) semanais, sem que haja pagamento de quaisquer acréscimos.

A jornada de 56h00min (cinquenta e seis horas) semanais poderá ser obtida com o acréscimo da jornada diária em até 02h00min (duas horas) extraordinárias de segunda a sexta-feira, em até 04h00min (quatro horas) extraordinárias em sábados, ou mesmo em feriados ou descansos, obedecido no mínimo, um descanso semanal em domingo, sem que haja pagamento de qualquer prêmio ou horas extras.

3º - A quantidade de horas trabalhadas a menos que a jornada semanal de 44h00min (quarenta e quatro horas) será apontada como "Saldo Devedor" do empregado. A quantidade de horas efetivamente trabalhadas a maior do que a jornada semanal de 44h00min (quarenta e quatro horas) será contabilizada como "Saldo Credor", obedecido o critério de débito e crédito na proporção de 01:00 (uma) hora, independente do trabalho ter sido realizado em sábados, domingos ou feriados.

4º - Mensalmente, deverá ser efetuado um balanço do total de horas trabalhadas, apurando-se o número dessas horas no período. Caso o total apurado seja diferente daquele teoricamente obtido em uma jornada de trabalho (44:00 horas semanais), a diferença deverá ser contabilizada em um "Banco de Horas";

5º - Tais compensações, se positivas ao empregado, deverão, preferencialmente, ocorrer no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

6º - Os saldos credores em favor dos empregados, tratados no item acima, poderão ser compensados por meio de folgas coletivas e por setores, folgas adicionais seguidas de férias individuais, dias de compensações em pontos e feriados e folgas individuais, e num prazo máximo de 08 (oito) meses sempre descontando o saldo apurado anteriormente.

7º - Eventual saldo devedor dos empregados poderá ser compensado até o dia da renovação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou, alternativamente e a critério do empregador, através de descontos do crédito do adicional constitucional de férias, dos dias de férias e do desconto de dias do salário mensal;

8º - Quando o empregado pedir demissão e se verificar a existência de débito, o valor das horas recebidas e não trabalhadas será descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, sendo limitado esse desconto ao equivalente a um mês de remuneração do empregado, nos termos do artigo 477, parágrafo 5º, da CLT. Por outro lado, caso haja saldo credor, o valor das horas trabalhadas além da jornada normal 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais será pago por ocasião da quitação das verbas rescisórias, com acréscimo do percentual de 50% (cinquenta por cento);

9º - As férias dos empregados, o aviso prévio, o 13º salário, serão pagos com base na jornada padrão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais apuradas e média de horas extras, caso sejam feitas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE NÃO ROTINEIRO E HORAS IN ITINERE

O empregador que disponibilizar veículo próprio ou oferecer carona em veículo de seu próprio uso para transporte de seus funcionários que queiram se deslocar, de forma não rotineira e nem habitual, da cidade até a sede da empresa (fazenda), e vice-versa, fica desobrigado de computar o período desse deslocamento como jornada de trabalho, em razão desse tipo de transporte ter caráter esporádico, constituindo em simples carona ou favor do patrão para o empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORAS IN ITINERE

Nos termos do parágrafo 2º, do artigo 58, da CLT, bem como da Súmula 90 do TST, as horas *in itinere* somente serão devidas quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecer a condução.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos casos em que estiverem preenchidos os requisitos legais para configuração das horas *in itinere* nos termos expostos no *caput* desta cláusula, e o trabalhador não residir na sede da fazenda, fica facultado ao empregador e aos empregados, mediante a nomeação de representantes de ambos numa ata homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais, estabelecer a média de horas despendidas no trecho não abrangido por transporte público regular, num período de 30 (trinta) dias, sendo que desta média de horas fixada pelas partes, 50% (cinquenta por cento) será lançado na folha de pagamento do trabalhador como horas *in itinere* e os outros 50% (cinquenta por cento) restantes serão considerados como ônus do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA DIFERENCIADO

Fica facultada a concessão de intervalo intrajornada para repouso e alimentação diferenciado para funções específicas que necessitam de flexibilização da jornada, como, por exemplo, aplicação de defensivos, refeitório ou cantina, atividades de capina e catação de raiz, desde que respeitado o limite mínimo de 00h30min (trinta minutos) para jornadas superiores a 06 (seis) horas, podendo esse intervalo intrajornada ser superior a 02 (duas) horas, desde que não comprometa o intervalo interjornada (entre duas jornadas de trabalho) de 11(onze) horas consecutivas para descanso.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO, RECIBO E DATA DE PAGAMENTO DAS FÉRIAS

É obrigação do empregador avisar aos seus empregados do período de gozo de suas férias com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de início da concessão das férias, fazendo-o por escrito e mediante ciência do interessado.

PARÁGRAFO ÚNICO - O pagamento das férias deverá ser feito até 02 (dois) dias antes do gozo das mesmas, ficando estabelecido ainda que no aludido recibo deverá constar a data do início e do término das férias, sendo que o início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado, ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - USO DE EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA – EPIS

O empregador será obrigado a fornecer todo e qualquer equipamento de proteção individual ao seu empregado, que se fizer necessário ao desenvolvimento do trabalho considerado insalubre ou prejudicial à sua saúde, observando-se a NR 31. Todavia, na hipótese do empregado se recusar a seguir e obedecer às normas de segurança e medicina do trabalho, ou usar os EPI'S, o empregador poderá se utilizar das punições previstas em lei, respeitando as particularidades de cada caso, que poderá culminar com a dispensa por justa causa, em caso de reincidência.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos Trabalhadores para o fim de abono de faltas ao serviço ou de qualquer outro profissional, desde de que contenha CRM ou CRO, assinatura, assim como os exames admissionais, demissionais e periódicos, desde que exista convênio do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sorriso com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido o prazo de 3(três) dias úteis para o empregado apresentar pessoalmente, através de terceira pessoa responsável ou por meio digital seu atestado médico para justificar faltas e evitar que o dia de falta não seja abonado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SERVIÇOS DE APLICAÇÃO DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS EM GERAL

Os empregadores só poderão utilizar trabalhadores rurais nos serviços de aplicação de defensivos agrícolas, mediante receituário agronômico e com o fornecimento de equipamento de proteção individual ao trabalhador, observando-se a NR 31.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não será permitida aos menores de 18 (dezoito) anos a execução de tais serviços, sendo o exercício desta atividade restrito aos trabalhadores previamente preparados e treinados para o desempenho de tal função.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregador deverá fornecer ao empregado que vier a laborar com defensivos agrícolas e/ou produtos tóxicos, todos os EPI'S compostos de macacão, luvas, máscaras, óculos, botas, que deverão acompanhar as instruções do engenheiro agrônomo para o manuseio dos produtos, dentre outras medidas que se fizerem necessárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO RURAL - TRANSPORTE COM CONDIÇÕES DE SEGURANÇA

Quando fornecidos pelo empregador, os veículos destinados a transportar trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas conduzidas, observando-se a NR 31.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO

Os empregadores se comprometem em manter um veículo no local do trabalho, ou meios que propiciem fácil e imediato socorro ao trabalhador, em caso de acidente de trabalho, que deverá, no prazo previsto em lei, ser comunicado ao INSS.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os empregadores se comprometem a manter junto aos locais de trabalho, caixas com medicamentos de primeiros socorros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO AO EMPREGADO EM CASO DE DOENÇA

Os empregadores igualmente se comprometem a proporcionar meios de transporte até um pronto socorro mais perto aos seus empregados, em caso de doença grave ou atendimento de urgência.

RELAÇÕES SINDICAIS
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Nenhum trabalhador poderá ser impedido por seu empregador de participar de assembleias, reuniões, cursos, ou outra atividade promovida por seu sindicato de classe, nem tampouco sofrer represálias em decorrência dessa participação, bem como, sofrer redução salarial ou determinação para compensação de horários, devendo tais atividades serem desenvolvidas em dia e horários que não se contraponham aos interesses dos empregadores, limitando-se tais participações a no máximo 02 (duas) vezes ao ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Especificamente nos casos dos empregados pertencentes à base territorial do município de Sorriso - MT, os empregadores rurais descontarão em suas respectivas folhas de pagamento mensal o valor correspondente a 2,0% (dois por cento) do piso salarial da categoria, a título de assistência social, repassando o valor descontado ao referido sindicato, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, salvo manifestação expressa em contrário do empregado, a quem é assegurado o direito de oposição a esse desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica estabelecido o direito a oposição do desconto sindical, quando este manifestado por escrito pelo empregado perante o Sindicato dos Trabalhadores Rurais. Para tanto, deve o empregado dirigir-se pessoalmente na sede da entidade sindical, a qualquer tempo, após a aprovação da Assembleia Geral.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A contribuição aprovada pela Assembleia Geral da Convenção Coletiva, destina-se ao custeio das atividades do Sindicato dos Trabalhadores Rurais e de sua representação. O recolhimento será feito em conta bancária indicada nas guias lançadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais, encaminhadas aos respectivos escritórios de contabilidade para os devidos descontos em folha de pagamento dos empregados.

PARAGRAFO TERCEIRO – O desconto referido no *caput* desta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sorriso, sendo o empregador simples intermediário do repasse da importância descontada.

PARAGRAFO QUARTO – O Sindicato Rural, obriga-se a remeter ao sindicato dos Trabalhadores Rurais, a relação nominal de seus associados e respectivos escritórios de contabilidade, uma vez ao ano após a assinatura da Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Fica facultada às homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses de serviço na sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais do Município de Sorriso – MT, com a concordância de ambas as partes

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais e dos Empregadores Rurais poderão constituir uma Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do que prevê a Lei número 9.958/2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Todavia, a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho até a instalação da Comissão de Conciliação Prévia, poderão as partes, de forma amigável, buscar meios para dirimir os conflitos que porventura venham à surgir por ocasião da rescisão contratual ou em decorrência desta.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Antes da propositura de uma ação trabalhista ou de qualquer outro tipo de ação que envolvam os trabalhadores e empregadores, as partes envidarão esforços visando compor o litígio, chamando os representantes de classe, acompanhados de seus respectivos advogados, a comparecerem na sede do Sindicato dos Trabalhadores, em dia e hora previamente marcados com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NOTIFICAÇÃO E VALIDAÇÃO ELETRÔNICA PELO SINDICATO

Fica convencionado que, para fins de notificações formais referentes à homologação de contratos de cessão de moradia rural, pagamento de prêmio por safra, termo de concordância de compensação dos domingos e feriados, acordo individual de banco de horas, fica autorizada a utilização de E-mail institucional do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, previamente cadastrado e de domínio reconhecido, sendo: starsorrisomt@gmail.com.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Após o recebimento da notificação, o sindicato deverá realizar a análise e homologação interna do conteúdo e, em seguida, responder ao e-mail ou mensagem confirmando a homologação e validação formal da comunicação. Essa resposta terá valor de manifestação oficial do sindicato e integrará o processo documental.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As comunicações serão consideradas válidas desde que contenham identificação clara das partes, data e hora do envio e da resposta, bem como sejam mantidas arquivadas pelas partes como prova documental.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRAZO PARA ENTREGA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sorriso se obrigará a entregar a pauta de reivindicações, **com no mínimo 60 (sessenta) dias de antecedência do vencimento da presente e consequente data de renovação.**

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas em razão da aplicação dos dispositivos desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LEIS APLICÁVEIS

As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, no que ela for omissa, pelas Normas da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como pela Lei número 5.889/1973 e Decreto número 73.626/1974.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ASSINATURAS

E, por representar o presente instrumento a expressão da vontade das partes, firmam esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias a serem arquivadas nos próprios sindicatos, comprometendo-se os mesmos, conforme dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promoverem o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em Cuiabá - MT e pelo Sistema Mediador disponível na rede mundial de computadores, conforme determina o Ministério do Trabalho e Emprego.

}

ANA JULIA BOFF NEUMANN
PROCURADOR
SINDICATO RURAL DE SORRISO

DIOGO DAMIANI
PRESIDENTE
SINDICATO RURAL DE SORRISO

FABIANA DE LIMA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SORRISO

EDENIR GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SORRISO

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO SINDICATO RURAL DE SORRISO

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SORRISO

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA ASSEMBLÉIA CCT 19-07-2025

Anexo (PDF)

ANEXO IV - CCT APROVADA E ASSINADA

Anexo (PDF)

ANEXO V - LISTA DE PRESENTES - SINDICATO RURAL SORRISO

Anexo (PDF)

ANEXO VI - LISTA DE PRESENTES - SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SORRISO

Anexo (PDF)