

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO RURAL DE JAGUARÃO, com sede à Avenida Bento Gonçalves nº 2.177, em Jaguarão/RS, inscrito sob CNPJ nº 00.120.340/0001-56, Entidade Sindical, representante da Categoria Econômica, representando neste ato os empregadores rurais de sua base territorial, através de seu Presidente o Sr. **GUSTAVO FARIA DI PRIMIO**;

e

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS DO RIO GRANDE DO SUL-FETAR/RS, entidade representante da categoria profissional, com sede à Rua Voluntários da Pátria n.º 595, Bairro Centro, Porto Alegre/RS, inscrita sob CNPJ nº 23.980.811/0001-00, representando neste ato os trabalhadores assalariados rurais do Município de Jaguarão, por seu Presidente, o Sr. **JOÃO CEZAR LARROSA**;

Conforme autorização de suas respectivas Assembléias realizadas no dia 17 de fevereiro de 2025, pela categoria dos empregadores e no dia 16 de dezembro de 2024, pela categoria dos trabalhadores, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas.

01. SALÁRIO NORMATIVO MÍNIMO

O salário normativo da categoria, a partir de 1º de fevereiro de 2025, será de **R\$ 1.956,40** (hum mil e novecentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos) mensais.

1.1. VARIAÇÃO SALARIAL

Os integrantes da categoria profissional, a partir de 1º de fevereiro de 2025, terão uma reposição salarial de 6,50% (seis vírgula cinquenta por cento) sobre o salário recebido em 1º de fevereiro de 2024, podendo ser descontados os aumentos concedidos à título de antecipação, no período de 01 de fevereiro de 2024 à 31 de janeiro de 2025.

1.2. COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES FUTUROS

As variações salariais espontâneas ou coercitivas, praticadas durante a vigência da presente Convenção Coletiva, poderão ser utilizadas como antecipação e para compensação em procedimento coletivo futuro.

02. EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA CONVENÇÃO COLETIVA

As cláusulas somente poderão ser exigíveis, após a assinatura e registro da Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho e necessária publicidade para ciência dos associados.

03. INÍCIO DA EXISTÊNCIA DO SALÁRIO NORMATIVO MÍNIMO DA CATEGORIA

O salário normativo mínimo previsto na cláusula 01, somente terá existência em contratos a prazo indeterminado ou após contrato de experiência de 60 (sessenta) dias.

04. SALÁRIO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Enquanto contrato de experiência, que exclusivamente para efeito desta cláusula, poderá ser de no máximo 60 (sessenta) dias, os empregados terão um salário de ingresso para prova de **R\$ 1.706,88** (hum mil e setecentos e seis reais e oitenta e oito centavos) mensais.

04.01. Os salários normativos e de ingresso para prova não serão considerados salários profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal.

04.02. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, ou término do contrato de experiência para o efeito com o máximo de 60 (sessenta) dias, não efetivado o Empregado **R\$ 1.706,88** (hum mil e setecentos e seis reais e oitenta e oito centavos) mensais por mês e o salário Normativo da Categoria.

04.03. No caso de o contrato de experiência ser transformado em contrato por prazo indeterminado, nenhuma diferença será devida, passando o empregado, à partir da data em que o contrato se transformou em prazo indeterminado, a receber o Salário Normativo da Categoria, previsto no "caput" da cláusula 01.

05. SALÁRIO DE CAPATAZ E/OU ADMINISTRADOR

Aos empregados detentores de cargos de confiança tais como de Capataz ou Administrador de Fazenda, fica assegurado um salário normativo, com as características já acima descritas de **R\$ 2.407,34** (dois mil e quatrocentos e sete reais e trinta e quatro centavos) mensais.

06. AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento de empregado, as empresas pagarão um auxílio funeral àqueles seus dependentes que arcarem com as despesas, no valor de **R\$ 2.781,07** (dois mil e setecentos e oitenta e um reais e sete centavos).

07. ABONO DE FALTA EM CASO DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR

As empresas não descontarão de seus empregados as faltas até 03 (três) dias por ano no caso de ausência de empregado, para internação hospitalar devidamente comprovada, de seus filhos menores de até 06 (seis) anos de idade e esposo (a) ou companheiro (a).

08. HABITAÇÃO E ALIMENTAÇÃO



Os descontos de habitação e alimentação serão permitidos até os percentuais de 20% e 25%, respectivamente incidentes sobre o salário mínimo, desde que o empregado não receba remuneração mínima mensal inferior ao salário mínimo legal, exceto em decorrência dos descontos legais referentes a imposto de renda retido na fonte, Previdência Social e sempre respeitada a possibilidade estabelecida na cláusula seguinte.

09. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Fica estabelecida a autorização para, confirmando os usos e costumes já estabelecidos, respeitado ainda o número de horas de trabalho contratual e mensal, poderem os empregados integrantes da categoria profissional ultrapassar, independentemente da atividade exercida e desde que inexistam impedimento médico, jornada de trabalho até o máximo mensal permitido por lei, visando a compensação das horas trabalhadas a maior com a redução em outros dias, sem que tal acréscimo de horas seja considerado como extraordinário, desde que feita a compensação dentro do semestre e garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independentemente de feriados, transcendendo tal disposição aos efeitos de Convenção Coletiva de Trabalho.

10. COMPENSAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DO EMPREGADO

Em caso de necessidade do Empregador, durante os períodos de plantio e colheita, o repouso semanal do empregado, poderá ser concedido em qualquer outro dia da semana.

10.01- Será observado o disposto nos artigos 67 e 68 da CLT.

11. HORAS EXTRAS

Respeitada a compensação de horário já estabelecida, as horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50%. As horas extraordinárias que excederem o número 50 (cinquenta) por empregado ao mês, serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento).

11.01- Ocorrendo a necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convenicionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

11.02- Nos casos previstos no item 11.01 será assegurada a comunicação formal (prevista no artigo 61, § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas) ao Ministério de Trabalho e Emprego quando ocorrer a necessidade imperiosa.

11.03- Conforme autoriza o artigo n.º 59 e artigo 611A, inciso XIII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada de trabalho diária poderá ser acrescida de 2 (duas) horas extras.

12. PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em seus estabelecimentos, a disposição de seus empregados, uma caixa de medicamentos com material de primeiros socorros.

13. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

As empresas representadas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar e efetuar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, tais como adiantamentos salariais, os descontos provenientes de fornecimento de bens, vale transporte, medicamentos, valores relativos a fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocadas à disposição dos empregados.

13.01. Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

13.02. Os descontos previstos no caput da cláusula 13 (treze): vale transporte, medicamentos, fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, não poderão ser superiores a 40 % (quarenta por cento) da remuneração mensal a ser percebida pelo empregado.

14. CONTROLE DE FREQUÊNCIA- INÍCIO/TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO

Não será considerado trabalho extra o registrado até 10 (dez) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho.

15. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E UNIFORMES

Para que possa desempenhar as suas funções e para uso exclusivamente no trabalho, as Empresas deverão colocar à disposição do Empregado, os equipamentos de proteção individual e se o exigirem, os uniformes estabelecidos a critérios do Empregador.

15.01. Em relação ao uso dos equipamentos de proteção individual e indumentária de trabalho, a recusa de uso por parte do Empregado, o sujeitará às penalidades legais.

15.02. Os empregados representados pelo Sindicato Profissional obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar as empresas por extravio culposo ou doloso em relação aos equipamentos de proteção individual e uniformes.

15.03. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado representado pelo Sindicato Profissional, devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade da Empresa.



15.04. O desgaste natural dos equipamentos de proteção individual deverá ser observado para efeito das substituições e indenizações.

15.05. Entender-se-á como equipamentos, para o efeito, os arreios, laço, poncho ou capa de chuva, todos a critério único do Empregador, fornecidos quando o empregado não manifestar sua intenção de uso daqueles de sua propriedade.

16. DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIOS

As empresas abrangidas pela presente Convenção, por ocasião do pagamento dos salários a seus empregados, entregar-lhe-ão discriminativo dos componentes do pagamento e dos descontos eventualmente realizados.

17. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões dos contratos de trabalho de empregados com efetividade igual ou superior a 09 (nove) meses deverão ser homologadas no Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Jaguarão.

18. FÉRIAS

O início do período de gozo das férias não deverá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia destinado ao repouso semanal remunerado.

19. DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

Nas rescisões de contrato sem justa causa, o empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, quando fará jus ao salário somente dos dias trabalhados.

20. RETORNO AO DOMICÍLIO DE ORIGEM

Na hipótese de o empregado ser contratado em local distante da Empresa e tendo efetuado o transporte dos pertences do empregado, deverá o mesmo, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, transportar ao local de origem, dentro dos limites do Município de Jaguarão, todos os pertences do empregado.

21. RESCISÃO CONTRATUAL EXTENSIVA AO CÔNJUGE

A rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, de um cônjuge ou companheiro (a), será extensiva ao outro que exercer atividade para a mesma Empresa.

22. ATIVIDADES INTEGRANTES DO CARGO

Sem prejuízo ou acréscimo na remuneração, o empregado poderá exercer mais de um cargo ou função na Empresa.

22.01. É definido que se compreendem nas funções exercidas pelos empregados que integram a categoria profissional, as tarefas de limpeza e organização dos seus respectivos setores de trabalho dentro do horário de trabalho.

23. DISPENSA PARA ASSEMBLÉIA

Ficam as empresas obrigadas a dispensarem seus empregados sem prejuízo de seu salário, para comparecerem às Assembleias Gerais da categoria profissional, limitadas a 02 (duas) por ano, devendo ser fornecido pelo Sindicato Profissional comprovante de frequência.

23.01. As licenças remuneradas antes mencionadas não poderão coincidir com os períodos de plantio e colheita da safra.

24. COMPROVAÇÃO DE AUSÊNCIA DE SERVIÇO

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação, ou, no máximo, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

25. DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Por única conta e risco do Sindicato Profissional, os empregadores abrangidos pela presente Convenção, descontarão de todos os seus empregados, e na folha de pagamento, a favor do Sindicato Profissional, a importância equivalente a 1,0 % (Hum por cento) do salário nominal, recolhendo os valores assim descontados, até os dias 15 (quinze) de cada mês, através de guia própria, na Agência de Jaguarão do Banco do Estado do Rio Grande do Sul.

25.01. O referido desconto subordinar-se-á a não oposição dos trabalhadores perante a Empresa até 10 (dez) dias após o primeiro pagamento reajustado de acordo com a presente convenção.

25.02. O desconto e não recolhimento nos prazos estipulados, acarretarão aos empregadores que tal agirem uma multa correspondente a 2,0 % (dois por cento) do valor descontado, a favor do Sindicato Profissional.

25.03. A vigência desta cláusula será a partir de 1º de fevereiro de 2025.

26. INTERVALO INTRAJORNADA

Na época de plantio e de colheita poderá ser adotado o intervalo intrajornada mínimo de 30 (trinta) minutos.

27. PRAZO DE VIGÊNCIA E DATA BASE

As disposições da presente Convenção Coletiva terão eficácia por 12 (doze) meses, à contar de 01 de fevereiro de 2025 e término em 31 de janeiro de 2026. A data base da categoria será em 1º de fevereiro de 2026.



28. CÓPIA CONTRATO TRABALHO

Nas contratações efetuadas a partir da assinatura desta CCT, que ocorrerem através de carteira de trabalho digital, deverá o empregador fornecer uma cópia do contrato de trabalho ao trabalhador.

Jaguarão/RS, 19 de fevereiro de 2025.

GUSTAVO FARIA DI PRIMIO
Presidente do Sindicato Rural
de Jaguarão



JOÃO CEZAR LARROSA
Presidente da Federação Trabalhadores
Assalariados Rurais do Rio Grande do Sul

gov.br

Documento assinado digitalmente
GUSTAVO FARIA DI PRIMIO
Data: 19/02/2025 23:39:13-0300
Verifique em <https://validar.itd.gov.br>