

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

- 2024 -

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE UBERLÂNDIA E REGIÃO – STRU**, entidade sindical profissional com sede nesta cidade de Uberlândia/MG, na Avenida João Naves de Ávila, nº 575, sala 04, Bairro Centro, regularmente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 06.698.786/0001-49 e Portador do Código Sindical nº 46.000.014.157/2004-55 no CNES, neste ato representado por seu diretor presidente, Emerson Gomes da Silva, e o **SINDICATO RURAL DE UBERLÂNDIA – SRU**, entidade sindical com sede nesta cidade de Uberlândia/MG, na Av. Juracy Junqueira de Rezende, nº 100, Bairro Pampulha, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 25.768.417/0001-20, neste ato representado por seu diretor presidente, Thiago Bianchi Silveira, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que regulará as relações do trabalho rural, na forma da lei, referente ao período 2024.

### I – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados das empresas e propriedades rurais que exerçam atividades econômicas compreendidas como atividades rurais no município de Uberlândia – Minas Gerais, a saber: vaqueiros, tratoristas, operadores de máquinas em geral, trabalhadores na pecuária, avicultura, piscicultura, caprinocultura, apicultura, ovinocultura, suinocultura, dentre outras, trabalhadores em empresas de reflorestamento, trabalhadores em empresas de pesquisas e produção animal e vegetal, hortifrutigranjeiros, agricultura, canavieiros e outros aí incluídos na forma da lei de enquadramento sindical com contrato de trabalho em vigor e os que vierem a ser admitidos durante a sua vigência, igualmente os demitidos, inclusive os "menores", assim entendidos aqueles com idade entre 16 e 18 anos incompleta, conforme o artigo 402 da CLT e Emenda Constitucional nº 20.

### II – DO RECONHECIMENTO DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

O Sindicato Rural de Uberlândia, representante da categoria econômica, reconhece o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia, como representante da categoria profissional, na qualidade de agente negociador e legítimo representante dos trabalhadores destacados no item I, obrigando-se o primeiro a denunciar à lide o segundo na hipótese de conflito judicial, cuja pretensão possa atentar contra sua representatividade.

### III - DAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

#### CLÁUSULA PRIMEIRA – PISO SALARIAL/REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva do Trabalho o piso salarial no valor de R\$ 1.468,48 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e oito centavos), o qual passará a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** O novo piso salarial passará a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2024, prevalecendo até 31 de dezembro de 2024.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial fixado acima é constituído pelo valor do salário mínimo legal divulgado pelo Governo Federal, a ser praticado no ano de 2024 (R\$ 1.412,00 – um mil quatrocentos e doze reais), acrescido do percentual de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo Terceiro:** O salário por produção, quando houver, será fixado em negociação direta entre empregador e empregado, observando-se o rendimento de cada lavoura, ficando garantida a remuneração mínima mensal equivalente ao piso da categoria ao trabalhador que não atingir a produtividade e que tenha cumprido as 220 horas mensais, bem como a devida anotação dos percentuais na CTPS.

**Parágrafo Quarto:** Autoriza-se a livre negociação entre empregado e empregador para a execução de serviços especializados, respeitando-se o piso salarial da categoria.

**Parágrafo Quinto:** Para os trabalhadores com salários superiores ao piso da categoria, fica livre a negociação entre empregado e empregador, garantindo-se o reajuste salarial mínimo de 3,8514% (três vírgula oito mil quinhentos e quatorze por cento), a ser aplicado a partir de 01 de janeiro de 2024, a incidir sobre os valores dos salários praticados ou vigentes em janeiro de 2023.

**Parágrafo Sexto:** O reajuste previsto no Parágrafo Quinto corresponde à variação de INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado no período de dezembro de 2022 a novembro de 2023 (3,8514), segundo dados do IBGE.

**Parágrafo Sétimo:** Na aplicação do percentual de reajuste previsto no Parágrafo Quinto, poderão ser compensados todos os reajustes, antecipações ou aumentos espontâneos e compulsórios concedidos no período de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, com exceção para os reajustes normativos previstos nas convenções coletivas anteriores.

#### CLÁUSULA SEGUNDA – AUXÍLIO FUNERAL

O empregador concederá quantia equivalente a 1 ½ (um e meio) piso da categoria, em caso de falecimento do(a) empregado(a), ao cônjuge, companheiro(a), ou aos seus herdeiros, conforme declaração perante a Previdência Social, a ser pago na rescisão contratual.

#### CLÁUSULA TERCEIRA – LEITE PARA SUBSISTÊNCIA

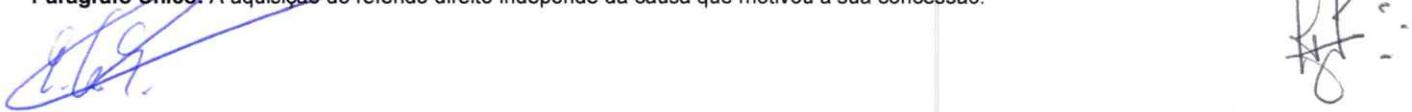
Nas propriedades rurais, cuja atividade principal seja a produção de leite, o empregador se obriga a fornecer por dia e gratuitamente, 02 (dois) litros de leite por família(s) ligada(s) a essa atividade, constituindo, nos demais casos, faculdade do empregador.

**Parágrafo Único –** O fornecimento de leite nas hipóteses acima não constituirá salário em utilidade.

#### CLÁUSULA QUARTA – ABONO APOSENTADORIA

Fica instituído um abono aposentadoria para os trabalhadores que mantiverem contrato de trabalho com duração igual ou superior a 10 (dez) anos de serviços para o mesmo empregador, na quantia equivalente a 1 ½ (um e meio) piso da categoria, a ser pago mediante comprovação da concessão do benefício.

**Parágrafo Único:** A aquisição do referido direito independe da causa que motivou a sua concessão.



## **CLÁUSULA QUINTA – CARTA DE REFERÊNCIA**

O empregador fornecerá carta de referência aos empregados com 06 (seis) ou mais meses de serviços prestados ao mesmo empregador, na ocasião da rescisão contratual, desde que preencham os requisitos do Parágrafo Único.

**Parágrafo Único:** São requisitos para a concessão da carta de referência:

- A – O empregado não possuir advertência nos últimos 03 (três) meses;
- B – O empregado não possuir nos últimos 03 meses mais de 10 (dez) faltas injustificadas;
- C – O empregado ser dispensado sem justa causa.

## **CLÁUSULA SEXTA – MATERIAIS DE PRIMEIROS SOCORROS**

O empregador manterá, nos locais de trabalho, medicamentos de primeiros socorros, capazes de atender a pequenos ferimentos ou traumas decorrentes do exercício das funções.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – CESTA COMPLEMENTAR OU VALE REFEIÇÃO**

Fica facultado ao empregador o fornecimento gratuito de cesta básica mensal e/ou vale alimentação ou refeição (ou similares, tais como ticket ou cartão) aos seus empregados, sendo que, em nenhuma das hipóteses haverá a configuração de salário "in natura".

## **CLÁUSULA OITAVA – MORADIA OU ALOJAMENTO**

Fica facultado ao empregador o fornecimento de moradia ou alojamentos, tendo como referência a necessidade de serviço e as condições socioeconômicas das partes. Quando ocorrer o fornecimento de moradia ou alojamentos, que estes estejam em boas condições de habitação ou uso.

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de fornecimento gratuito, não configura salário em utilidade.

**Parágrafo Segundo** – Em se tratando de moradia familiar, o trabalhador deverá conservá-la e mantê-la limpa, devolvendo o imóvel nas mesmas condições em que o recebeu, ressalvado o desgaste pelas condições de uso.

**Parágrafo Terceiro** – É vedado qualquer tipo de alteração ou acréscimo no imóvel sem autorização expressa do empregador.

**Parágrafo Quarto** – Fica facultado ao empregador o direito de efetuar descontos pelos atos de vandalismo ou mau uso praticados contra o imóvel, desde que devidamente comprovado, mediante confronto com laudo de vistoria inicial firmado pelas partes.

**Parágrafo Quinto** - Independente da motivação da rescisão contratual, o prazo de desocupação da moradia ou alojamento expirará na data do acerto rescisório.

**Parágrafo Sexto** – Havendo resistência do empregado na desocupação da moradia ou alojamento, após o acerto rescisório, constituirá direito do empregador a cobrança de quantia mensal equivalente a meio (1/2) piso da categoria durante o tempo que permanecer no imóvel, sem prejuízo do ajuizamento da ação possessória.

**Parágrafo Sétimo** – Objetivando atender as condições expostas nos parágrafos anteriores, quando houver dispensa do empregado pelo empregador, e deste fato resultar na obrigatoriedade do cumprimento do aviso prévio, a prestação de serviços consistirá em 70% (setenta por cento) de dias trabalhados, sendo vedada a opção pela redução da jornada diária de trabalho. Fica pactuado que, se futuramente for fixada nova forma de cumprimento do aviso, por norma federal, esta se aplicará, no que couber, às relações de trabalho rural.

**Parágrafo Oitavo** – As partes se comprometem a orientar os trabalhadores rurais quanto à necessidade de combate ao desperdício de energia elétrica nos locais de moradia e de trabalho.

## **CLÁUSULA NONA – CESSÃO DE ÁREA DE SUBSISTÊNCIA**

Fica facultado ao empregador ceder, gratuitamente, aos seus empregados, uma área de terra cultivável para agricultura de subsistência, não constituindo a hipótese salário em utilidade.

**Parágrafo Único:** Se o empregador ceder ao seu empregado área de terra para a prática de agricultura de subsistência, superior a 1,00 ha (um hectare), e se demiti-lo sem justa causa, tendo este já plantado a área com qualquer tipo de cultura anual, fica assegurado ao empregado o direito de colher os frutos da lavoura plantada, desde que ele faça manutenção desta.

## **CLAÚSULA DÉCIMA – SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.**

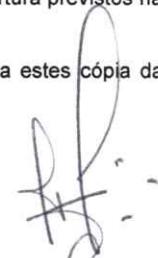
O empregador com mais de 20 (vinte) empregados se obriga a contratar seguro de vida em grupo para seus empregados, salvo para aqueles empregados que já tenham contrato de seguro particular, sendo os custos da contratação distribuídos da seguinte forma: 70% (setenta por cento) para o empregador e 30% (trinta por cento) para o empregado, quando o empregador não assumir todo o custo do seguro.

**Parágrafo Primeiro** – O valor do seguro de vida a ser contratado pelo empregador deverá cobrir, no mínimo, a importância de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por morte accidental ou invalidez permanente e R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) por morte natural.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que possuem seguro de vida em grupo firmado em período anterior à vigência da presente Convenção Coletiva terão o prazo de 90 (noventa) dias, no caso de apólices com valores inferiores, para se adequarem aos padrões de cobertura previstos na presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que contratarem seguro de vida em grupo para seus funcionários obrigam-se a fornecer a estes cópia da respectiva apólice.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SEGURANÇA DO TRABALHO – EQUIPAMENTOS E TREINAMENTOS – CIPATR**



O dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho Rural (CIPATR) será disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 31 (com a redação vigente à época dos fatos).

**Parágrafo Primeiro** – O empregador fornecerá aos seus empregados os Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva (E.P.I/E.P.C.), considerando os riscos inerentes ao exercício da atividade.

**Parágrafo Segundo** – Cumpre ao empregador, em observância ao disposto nesta cláusula, realizar periodicamente treinamento de prevenção de acidentes de trabalho, bem como aqueles necessários ao uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I).

**Parágrafo Terceiro** – Em observância à NR 31, quando lhe for exigido a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPATR), o empregador terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para o cumprimento da norma, sendo facultado a presença de representantes do Sindicato Profissional nos locais designados para a eleição.

**Parágrafo Quarto** – Os membros da CIPA gozarão de estabilidade pelo período compreendido entre o registro da candidatura ao cargo, e se eleito, até o período de 12 (doze) meses após o término do mandato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – NR 31 – INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Em observância às normas regulamentadoras, e objetivando atender e preservar a saúde e segurança do trabalhador, e identificar os principais problemas de segurança e saúde do setor, estabelecendo as prioridades de ação, desenvolvendo os métodos efetivos de controle dos riscos e de melhoria das condições de trabalho, o empregador rural se obriga a obedecer, no que legalmente lhe couber, a NR 31 (com a redação vigente à época dos fatos).

**Parágrafo Primeiro** – O empregador informará a seus empregados sobre as precauções e riscos dos agentes químicos presentes nas lavouras, bem como fornecerá todos os equipamentos de proteção individual, quando se fizer necessário.

**Parágrafo Segundo** – Os locais de armazenagem de agentes químicos suscetíveis de contaminação não poderão ser utilizados como dormitórios, refeitórios ou locais de descanso.

**Parágrafo Terceiro** – Quanto ao uso de agrotóxicos, o empregador deverá observar especificamente o disposto no item 31.7 da NR 31 (com a redação vigente à época dos fatos).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FERRAMENTAS DE TRABALHO E UNIFORMES**

Constitui obrigação do empregador o fornecimento gratuito de ferramentas adequadas à execução dos serviços e uniformes quando exigido por este, sendo lhe facultado o desconto salarial pelo extravio e/ou mau uso.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado somente poderá exigir uma nova peça de uniforme mediante a devolução de uma já sem condições de uso, sendo que o empregador terá prazo de 10 (dez) dias para fornecer o uniforme solicitado.

**Parágrafo Segundo** – É vedado o uso de uniformes fora do ambiente de trabalho, ressalvado nos intervalos para refeições e descanso interjornada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CONVÊNIO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO**

É facultado ao empregador adotar o convênio médico e/ou odontológico firmado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia (STRU), mediante livre negociação com seus empregados, inclusive quanto à distribuição dos custos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TRANSPORTE EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregador providenciará, gratuitamente, o transporte para o empregado acidentado até o local de assistência médica mais próxima, bem como seu retorno, podendo indicar terceiros que possam melhor atender às condições de urgência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AVISO PRÉVIO**

Quando houver pedido de demissão pelo empregado e este tiver que cumprir aviso prévio, mediante solicitação expressa sua, bem como a comprovação de outro emprego, o empregador poderá dispensá-lo do cumprimento do aviso prévio, isentando-o de qualquer ônus. Não sendo dispensado do cumprimento do aviso, deverá ser respeitado o prazo de 70% (setenta por cento) do cumprimento deste, de acordo com o que prevê a Cláusula Oitava, Parágrafo Sétimo, desta Convenção.

**Parágrafo Primeiro** – O prazo para o pagamento das verbas rescisórias será o estabelecido em lei.

**Parágrafo Segundo** – Quando houver dispensa do empregado pelo empregador, e desde fato resultar na obrigatoriedade do cumprimento do aviso prévio, a prestação de serviços consistirá em 70% (setenta por cento) de dias trabalhados, sendo vedada a opção pela redução da jornada diária de trabalho. Fica pactuado que, se futuramente for fixada nova forma de cumprimento do aviso, por norma federal, esta se aplicará, no que couber, às relações de trabalho rural.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DESCONTOS AUTORIZADOS**

O empregador poderá descontar da remuneração mensal ou dos créditos trabalhistas do empregado, as parcelas relativas a financiamentos de tratamento médico, odontológico, débitos provenientes de convênio, aquisição de produtos/bens de consumo adquiridos em Cooperativa ou diretamente do empregador ou de empresas coligadas, cursos de formação profissional não relacionados com a atividade que o empregado desenvolve na empresa, obedecendo-se o limite máximo de uma remuneração mensal, quando este for descontado no ato da homologação das verbas rescisórias do empregado, e de 30% (trinta por cento) da remuneração para os descontos mensais.



**Parágrafo Primeiro** – Os descontos das parcelas relativas ao convênio médico e/ou odontológico, celebrados através do STRU, serão devidos desde que expressamente autorizados pelo empregado, obrigando-se o empregador a depositar o valor descontado em conta corrente aberta pelo STRU, usando para este fim, formulário próprio por este fornecido.

**Parágrafo Segundo** – Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de Contribuição Assistencial, o empregador descontará, por duas vezes, o equivalente 2,5% (dois e meio por cento) sobre a remuneração do empregado associado e do não associado ao STRU, de acordo com a decisão do STF, sendo, respectivamente, descontados nas folhas de pagamento dos meses de fevereiro e março de 2024, conforme aprovação em Assembleia Geral dos Trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – A presente cláusula não se aplica ao empregador que possuir Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia/MG, devendo observar as previsões constantes do referido instrumento normativo.

**Parágrafo Quarto** – Após a assinatura da presente Convenção Coletiva, fica assegurado ao empregado interessado o direito de oposição, no prazo máximo de 10 (dez) dias, devendo apresentar sua desistência individual na sede do STRU.

**Parágrafo Quinto** – Os empregadores enviarão ao STRU, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data do desconto da contribuição referida no Parágrafo Segundo, a relação dos empregados contribuintes, bem como dos respectivos valores descontados, que deverão ser pagos através de guia própria, chave pix do STRU (CNPJ: 06698786000149) ou depósito em conta.

#### **CLÁSULA DÉCIMA OITAVA – DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

A jornada de trabalho terá duração de 08 (oito) horas diárias e o módulo semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo Único** – A jornada de trabalho poderá ser acrescida em número máximo de 02 (duas) horas diárias, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso em um dia seja compensado na correspondente diminuição em outro, conforme sistemática disciplinada na cláusula seguinte.

#### **CLÁSULA DÉCIMA NONA – DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS**

Para os empregados com jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas, fica facultado o acréscimo de horas suplementares em número não excedente a 02 (duas) horas diárias. Para os empregados com carga horária diária inferior a 08 (oito) horas, fica facultado o acréscimo de horas suplementares até o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá ser dispensado o pagamento do adicional de horas extras se o excedente de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 6 (seis) meses a soma das jornadas semanais previstas, nem que seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – Não serão objeto de compensação aquelas horas excedentes à décima hora da jornada diária, as quais deverão ser remuneradas como extras.

**Parágrafo Terceiro** – O empregador, em casos excepcionais, por motivo de força maior ou necessidade imperiosa, poderá elevar a duração do trabalho além do limite legal, até no máximo 12 (doze) horas, arcando, porém, com o acréscimo previsto neste instrumento, exceção feita aos trabalhadores “menores”.

**Parágrafo Quarto** – O empregador informará mensalmente aos empregados o saldo de horas existente, tanto positivos como negativo. Se no termo final da presente Convenção houver saldo positivo em favor do empregado, este será pago como hora extra no mês subsequente. Ao contrário, se houver saldo negativo, este será desconsiderado, nada sendo exigido do empregado.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de rescisão contratual, o saldo positivo das horas extras será pago no ato do acerto rescisório, vedado o desconto do empregado quando o referido saldo for negativo.

#### **CLÁSULA VIGÉSIMA – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA**

Os empregadores poderão utilizar de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE N° 373, de 25 de fevereiro de 2011.

#### **CLÁSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES**

Observadas as particularidades dos serviços, poderá o empregador fornecer gratuitamente refeições ou lanches aos seus empregados, não constituindo salário em utilidade.

**Parágrafo Único** – Os empregadores do setor da agricultura que utilizarem o Banco de Horas referido nesta Convenção, nos dias em que houver excesso de jornada de trabalho, obrigam-se ao fornecimento gratuito aos seus empregados de refeições no almoço e lanches no período da manhã e tarde, no caso, não constituindo salário em utilidade.

#### **CLÁSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO CONTRATO DE SAFRA**

Institui-se o Contrato de Safra, individual ou por equipe, ambos regidos por prazo determinado, sendo que na hipótese de contratação por equipe, cada trabalhador será considerado individualmente em seus direitos.

**Parágrafo Primeiro** – É ilícita a contratação de trabalhadores, utilizando-se de intermediários (gatos), ressalvada a hipótese do trabalhador avulso, observando a legislação vigente.

**Parágrafo Segundo** – Tratando-se de trabalhador contratado por prazo indeterminado e percebendo este remuneração mensal fixa, a sua prestação de serviços no período de safra para o mesmo empregador e quando receber por produção, será considerada remuneração eventual, não incorporando ao seu salário quando retornar ao exercício regular da função contratada.

**Parágrafo Terceiro** – A hipótese prevista no Parágrafo Segundo desta cláusula não caracterizará redução de salário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ACESSO DO STRU ÀS EMPRESAS PARA FINS DE SINDICALIZAÇÃO**

Faculta-se o direito de acesso dos diretores e funcionários do STRU aos locais de trabalho, mediante autorização do empregador, uma vez a cada 06 (seis) meses, com a finalidade de sindicalizar os empregados, devendo os visitantes comunicar a intenção ao empregador a ser visitado, com no mínimo 03 (três) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na hipótese de celebração de contrato de trabalho por escrito, o empregador se obriga a fornecer uma cópia deste ao empregado contratado, bem como, se houver, cópia do regulamento interno da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DEMONSTRAÇÃO DE PAGAMENTO**

O pagamento de salário será feito mediante recibo, contendo a identificação do empregador, a remuneração mensal, a discriminação dos eventuais descontos e o valor líquido a receber.

**Parágrafo Único** – Terá força de recibo o comprovante definitivo de depósito em conta bancária, em estabelecimento de crédito situado neste município, sem prejuízo da apresentação posterior do demonstrativo de pagamento previsto no caput.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PAGAMENTOS DE DIAS À DISPOSIÇÃO**

Assegura-se ao empregado o valor da diária, com base no seu salário, quando este, comprovadamente, comparecer ao local da prestação de serviços ou ao ponto de embarque, se fornecida a condução pelo empregador, e não puder trabalhar por motivo alheio à sua vontade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

Fica facultado ao empregador a realização de homologação das rescisões contratuais no sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A presente convenção coletiva de trabalho manterá as decisões dos Tribunais Superiores com efeito vinculante em relação à ultratividade.

**Parágrafo Segundo** – A formalização do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuada até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Terceiro** – As especificações de parcelas é requisito formal de validade do recibo, vedada a ressalva generalizada.

**Parágrafo Quarto** – No ato de homologação, que deve ser realizada nos prazos previstos no Parágrafo Segundo desta cláusula, deverá o empregador apresentar os seguintes documentos, que deverão ser conhecidos e vistados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia:

- Aviso prévio (conforme CCT, ou indenizado);
- Exame demissional;
- TRCT em 05 (cinco) vias;
- GRFG ou GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) devidamente recolhida;
- Extrato da conta FGTS devidamente atualizado, onde constam todos os meses de recolhimentos;
- Movimentação do FGTS/ Demonstrativo ao trabalhador;
- Guia de seguro desemprego, quando devida;
- Média de horas extras dos últimos 12 meses – (Apresentar os últimos 12 contra-cheques, para conferência);
- Contribuição assistencial dos 02 últimos anos trabalhados – conforme CCT da categoria;
- CTPS atualizada com a devida baixa;
- Pagamento em dinheiro ou cheque administrativo emitido pelo banco.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de não homologação do acerto rescisório pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia (STRU), a referida entidade declarará expressamente o motivo.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese de consignação em pagamento, que esta seja feita na Justiça do Trabalho. No caso, não será exigida do empregador a formalização prevista no Parágrafo Segundo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – QUADRO DE AVISOS**

Assegura-se ao Sindicato Profissional a afixação na empresa de quadro de avisos em local ou recinto interno apropriado, para comunicados de interesse dos empregados, vedado os de conteúdos político-partidário ou ofensivo.

**Parágrafo Único** – Os avisos serão rubricados pelo Sindicato dos Empregados e encaminhados previamente ao empregador, que os afixará em prazo compatível com o assunto, limitando-se a 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento destes pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

O empregador com mais de 20 (vinte) empregados fornecerá mensalmente cópia do CAGED ao Sindicato Profissional até o vigésimo dia do mês subsequente à ocorrência de admissão/demissão.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

O empregador que possuir mais de 15 (quinze) empregados e que dispensar sem justa causa empregado com mais de 10 (dez) anos de serviços a este prestado, e que comprovadamente faltar até 12 (doze) meses para se aposentar pelo Regime Geral da Previdência Social, obriga-se ao reembolso da contribuição previdenciária quando esta for paga pelo empregado, até a concessão do referido benefício.

**Parágrafo Único** – Cessa a obrigação para o empregador quando, no período acima referido, o empregado celebrar novo contrato de trabalho.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA**

Pelo descumprimento de uma ou mais cláusulas acordadas, será devida uma multa de 10% (dez por cento) sobre o piso da categoria, incidente a partir do mês do descumprimento, até a reparação da infração, revertida à parte signatária prejudicada.

**Parágrafo Único** – A multa só será devida se ocorrer a prévia denúncia da infração, por escrito, e a parte infratora deixar de corrigi-la num prazo de 10 (dez) dias após o recebimento da denúncia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DATA BASE**

A data base da categoria será 01 de janeiro de cada ano.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado dispensado sem justa causa, cuja data de projeção final do aviso prévio recair no período de 30 (trinta) dias que antecederam à data base definida nesta Convenção Coletiva de Trabalho (ou seja, no período de 01 a 31 de dezembro), terá direito a indemnização adicional equivalente a um salário mensal. Esclareça-se que não haverá a incidência de tal multa quando a projeção do aviso prévio recair fora do período referido acima, ainda que o comunicado de dispensa tenha ocorrido efetivamente no período de 01 a 31 de dezembro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, com o termo inicial em 01 de janeiro de 2024 e final em 31 de dezembro de 2024.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

A prorrogação, revisão, denúncia e/ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficarão subordinadas às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, podendo as partes, no curso da sua vigência, aditar o presente instrumento coletivo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO – GESTANTE**

O empregador assegura à empregada a estabilidade provisória, desde a concepção da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO DO DIRETOR SINDICAL**

O empregador que contar com mais de 50 (cinquenta) empregados e quando empregar dirigente(s) sindical(is) eleito(s) para cargo(s) de direção no Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia, se obriga a liberá-lo(s) do cumprimento de horário de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para o exercício da atividade sindical, quando for solicitado pelo Sindicato.

**Parágrafo Único** – A liberação ocorrerá em número máximo de 15 (quinze) dias durante a vigência do presente instrumento normativo, mediante solicitação e prévio aviso do diretor-presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia, observando o prazo mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

Fica o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Uberlândia autorizado a atuar como substituto processual em quaisquer ações visando ao fiel cumprimento da presente Convenção, independentemente de outorga ou autorização por parte dos empregados representados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

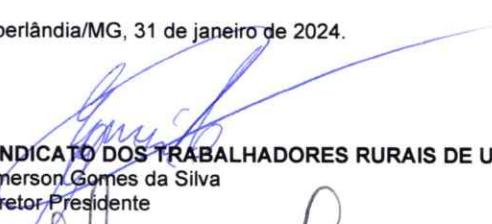
Autoriza-se aos empregadores a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores (STRU), podendo convencionar outras regras e condições diversamente das pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que esta Convenção terá aplicabilidade subsidiária somente nos casos omissos verificados nos Acordos Coletivos.

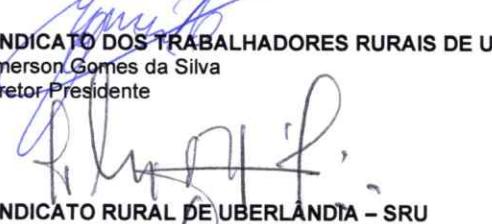
## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DO FORO COMPETENTE**

Fica eleita a Justiça do Trabalho de Uberlândia para dirimir quaisquer divergências no que diz respeito à aplicação desta Convenção.

Estando as partes devidamente ajustadas, assinam a presente Convenção em 05 (cinco) vias, de igual teor e forma, as quais serão depositadas na Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, para os fins legais e de Direito.

Uberlândia/MG, 31 de janeiro de 2024.

  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE UBERLÂNDIA E REGIÃO – STRU**  
Emerson Gomes da Silva  
Diretor Presidente

  
**SINDICATO RURAL DE UBERLÂNDIA – SRU**  
Thiago Bianchi Silveira  
Diretor Presidente