

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO



01 - CORREÇÃO SALARIAL	1
02 - PISO SALARIAL	1
03 - PRAZO DE VIGÊNCIA.....	2
04 - PRÊMIO, COMISSÕES E/OU GRATIFICAÇÕES.....	2
05 - HORAS EXTRAS	2
06 - HORAS EXTRAS HABITUAIS	2
07 - DOMINGOS E FERIADOS	2
08 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO	2
09 - PROMOÇÕES.....	2
10 - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS	3
11 - TRANSPORTE DE TRABALHADORES.....	3
12 - HORAS "IN ITINERE"	3
13 - TRABALHADOR À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.....	3
14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	3
15 - FORMA DE PAGAMENTO	3
16 - FECHAMENTO CARTÃO OU LIVRO PONTO.....	3
17 - FERRAMENTAS DE TRABALHO.....	4
18 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO	4
19 - ATIVIDADES COM DEFENSIVOS AGRÍCOLAS	4
20 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	4
21 - ATESTADOS MÉDICOS.....	4
22 - ESTABILIDADE GESTANTE	4
23 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - UNIDADE FAMILIAR	4
24 - TRABALHADOR VOLANTE OU SAFRISTA	5
25 - MORADIA.....	5
26 - MORADIA APÓS RESCISÃO	5
27 - SALÁRIO "IN NATURA"	5
28 - LOCAL PARA REFEIÇÕES.....	5
29 - CONTRATO DE SAFRA	5
30 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES.....	5
31 - FÉRIAS PROPORCIONAIS.....	5
32 - ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA	6
33 - INSALUBRIDADE	6
34 - MOTIVO DA DISPENSA - JUSTA CAUSA.....	6
35 - APOSENTADORIA	6
36 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO	6
37 - REGISTRO TRABALHADORES EVENTUAIS	6
38 - DIRETOR DO SINDICATO - ESTABILIDADE.....	6
39 - JORNADA DE TRABALHO.....	6
40 - ABANDONO DE EMPREGO	7
41 - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO	7
42 - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL.....	7
43 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.....	7
44 - CIPATER.....	7
45 - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS.....	7
46 - ADITIVOS À CONVENÇÃO.....	7
47 - NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE MARINGÁ - NICON	7
48 - MULTA CONVENCIONAL	8
49 - CONTROVÉRSIAS CONVENCIONAIS.....	

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

O SINDICATO RURAL DE MARINGÁ, reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 22 de dezembro de 1967, com base territorial nas cidades de Maringá, Itambé, Paçandu, Sarandi e Floresta, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 78.845.930/0001-33, com sede na Rua Piratininga, 391, nesta cidade de Maringá, Estado do Paraná, órgão representativo na categoria dos Empregadores Rurais, neste ato representado pelo Presidente senhor José Antônio Borghi, inscrito no CPF sob nº. 388.844.889-15 e RG sob nº. 2.132.388 SSP – PR. e o SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE MARINGÁ, reconhecido pelo Ministério do Trabalho sob o nº 192.292/63, órgão representativo da categoria econômica dos Trabalhadores Rurais, com base territorial nas cidades de Maringá, Floresta e Paçandu, inscrito no CNPJ/MF sob nº 79.148.268/0001-25, com sede na Av. Bento Munhoz da Rocha, 351-A, nesta cidade de Maringá, Estado do Paraná, neste ato representado pelo Presidente senhor Paulino de Carlos, inscrito no CPF sob nº. 131.459.249-15 e RG sob nº. 382.724 SSP – PR.; O SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE ITAMBÉ, reconhecido pelo Ministério do Trabalho, em data de 09 de abril de 1966, órgão representativo da categoria econômica dos Trabalhadores Rurais, com base territorial na cidade de Itambé, inscrito no CNPJ/MF sob nº 79.071.296/0001-91, com sede na Rua São Pedro, 297, na cidade de Itambé, Estado do Paraná, neste ato representado pelo Presidente senhor Solange Ferreira Da Silva, inscrito no CPF sob nº. 965.818.679-34 e RG sob nº. 4.184.797-2 SSP – PR.; o SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE SARANDI, reconhecido pelo Ministério do Trabalho, em data de 13 de novembro de 1984, órgão representativo dos Trabalhadores Rurais, com base territorial na cidade de Sarandi, inscrito no CNPJ/MF sob nº 76.722.339/0001-63, com sede na Rua Guaiapó, 143, na cidade de Sarandi, Estado do Paraná, neste ato representado pelo Presidente senhor Helga Fuchs Martini, inscrito no CPF sob nº. 405.341.540-34 e RG sob nº. 3.158.461-2 SSP – PR. em obediência ao que preceitua a Lei sobre as Convenções Coletivas de Trabalho em seus Artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, deliberam a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, que aceitam solidariamente, nas seguintes cláusulas e condições:

01 – CORREÇÃO SALARIAL

Em primeiro de maio de 2006, o salário de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional serão reajustados de acordo com a tabela abaixo, pela aplicação de índice de correção salarial, baseado na variação do INPC-IBGE, de primeiro de maio de 2005 a 30 de abril de 2006. Como a presente Convenção está sendo firmada por 2 (dois) anos, em primeiro de maio de 2007 será aplicada a mesma proporção sobre a variação do INPC-IBGE, de primeiro de maio de 2006 a 30 de abril de 2007.

Para os trabalhadores que, em 1º. de maio de 2005, percebiam:

CATEGORIA SALARIAL	VALORES EM REAIS	% DE REAJUSTE SALARIAL
Até 1,5 Pisos da Categoria	R\$ 519,25	100,0% DO INPC-IBGE
De 1,5 a 2,5 Pisos da Categoria	R\$ 519,26 a R\$ 865,42	90,0% DO INPC-IBGE
Acima de 2,5 Pisos da Categoria	R\$ 865,43	80,0% DO INPC-IBGE

Parágrafo Único: Para os trabalhadores admitidos após a data base, o aumento será proporcional na razão de 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

02 - PISO SALARIAL

O salário de ingresso será de R\$ 403,86 (quatrocentos e três reais e oitenta e seis centavos) (salário mínimo acrescido de 15,39%).



Handwritten signatures and initials of the representatives of the employers and workers.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Parágrafo Único: O presente percentual não se incorpora ao salário ficando, automaticamente extinto, no término da presente convenção.

03 – PRAZO DE VIGÊNCIA

O prazo de duração da presente Convenção Coletiva do Trabalho será de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 01 (primeiro) de maio de 2006, com término em 30 (trinta) de abril de 2008.

04 – PRÊMIO, COMISSÕES E/OU GRATIFICAÇÕES

Os Empregadores poderão, espontaneamente, extra contrato, conceder prêmios, a título de assiduidade e/ou produtividade, sendo que, e desde que não habituais, não integrarão ao salário e/ou remuneração, não sofrendo, por conseguinte, reflexos sobre horas extras, 13º salário, férias, aviso prévio, RSR e FGTS.

05 – HORAS EXTRAS

Assegurar que as horas extras trabalhadas, não compensadas, tenham um acréscimo de 50,0% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, desde que não seja trabalho por produção (tarefa, empreita, etc.), posto que em tais sistemas de laboração, não são computadas horas suplementares, pois como o próprio nome diz, são trabalhos por produção.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que as horas extras despendidas no preparo, plantio e colheita, possam ser compensadas com o horário de trabalho da entre-safra, desde que haja controle de jornada através de livro ponto ou cartão, na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 2 (duas) compensadas.

Parágrafo segundo: Caso o somatório das horas extras a serem compensadas ultrapasse o montante de 40 (quarenta) horas, estas deverão ser compensadas em períodos contínuos e não inferior a 5 (cinco) dias e que ocorram durante o ano agrícola.

06 – HORAS EXTRAS HABITUAIS

Assegurar que as horas extras, habitualmente trabalhadas e não compensadas sejam consideradas para todos os efeitos, na remuneração do trabalhador permanente, tanto para cálculo de aviso prévio, como Férias, 13º.salário, descanso semanal remunerado, feriado e indenização por tempo de serviço ou FGTS.

Parágrafo Único: Em caso de supressão das horas extras, será observado o Enunciado 291, do TST.

07 – DOMINGOS E FERIADOS

Assegurar que as horas trabalhadas em domingos e feriados, mesmo as horas de preparo, plantio e colheita, não compensados em outros dias da semana seguinte, sejam pagas em dobro, não se aplicando, portanto, o disposto no Parágrafo Primeiro, da Cláusula 4 (Quarta).

08 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao Trabalhador admitido para função de outro Trabalhador dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do Trabalhador de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1 do TST).

09 – PROMOÇÕES

A promoção do Trabalhador a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. A promoção salarial será obrigatoriamente anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number '27-3'.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Parágrafo Único: Caso o Trabalhador não corresponda à nova função, poderá o Empregador retorná-lo ao cargo efetivo, com o salário deste.

10 – COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Haverá compensação de todos os aumentos concedidos posteriormente à data-base, compulsórios e espontâneos, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

11 – TRANSPORTE DE TRABALHADORES

Será providenciado o fornecimento de transporte aos trabalhadores, quando necessário, em condições de segurança, em veículos com armação segura, coberto de lona, com bancos fixos e motorista habilitado, proibindo o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas transportadas, desde o ponto de recolhimento dos trabalhadores, até o local de serviços e vice-versa, e de uma propriedade até a outra do mesmo Empregador, de acordo com o CNT.

12 – HORAS "IN ITINERE"

Será considerado como período efetivo de trabalho o tempo gasto no transporte do trabalhador rural, inclusive do safrista ou volante, da cidade para o local de trabalho e, na volta, até o local de costume, ficando fixado em uma hora entre ida e vinda, sendo pago o valor de uma hora normal, desde que o transporte seja fornecido pelo empregador e não haja transporte público regular.

Parágrafo Único: As horas "in itinere" não integrarão o salário para efeito contratual, nem legal, nem serão consideradas como jornada extraordinária.

13 – TRABALHADOR À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Assegurar aos trabalhadores salários integrais, quando estes se encontrarem à disposição do Empregador, mesmo nos dias em que não houver trabalho por motivo climático, desde que os trabalhadores permanentes se apresentem no local de trabalho e ali fiquem durante toda a jornada. No caso de trabalhadores volantes ou safristas, o salário será assegurado quando estes forem transportados para os locais de trabalho e ali permanecem durante a jornada.

Parágrafo Único: Caso o Empregador verifique que não há condições de execução dos serviços, poderá dispensá-los daquele dia.

14 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Assegurar aos trabalhadores o fornecimento, no ato do pagamento do seu salário, de cópia do comprovante de quitação contendo a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, e as faltas tidas, contendo, ainda, a identificação do Empregador e do Trabalhador.

15 – FORMA DE PAGAMENTO

Fica o Empregador obrigado a efetuar o pagamento da remuneração do trabalhador em moeda corrente ou cheque da praça.

Parágrafo Único: Caso ocorra erro na folha de pagamento, o Empregador se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo mínimo de 03 (três) dias, fazendo-se folha complementar.

16 – FECHAMENTO CARTÃO OU LIVRO PONTO

Fica estabelecido que o Empregador poderá efetuar o fechamento dos cartões pontos ou livro, com referência às horas extras, no dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, sendo que as horas extras efetuadas após esta data serão pagas junto com o salário do mês seguinte, sem implicações de multa ou acréscimo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

17 – FERRAMENTAS DE TRABALHO

Fica assegurado o fornecimento, pelo Empregador, de ferramentas de trabalho para os serviços não habituais, sendo que o trabalhador não se responsabilizará pelo desgaste ou quebra involuntária.

18 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

O Empregador deverá providenciar o fornecimento de equipamentos de proteção contra acidentes do trabalho, ou outros meios de proteção que o serviço requeira, obrigando-se o Trabalhador a usá-los.

Parágrafo Único: Em caso do Trabalhador se recusar a utilizar os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), além de poder vir a ocorrer a demissão por justa causa, ainda eximirá o Empregador de toda e qualquer eventual reparação de danos, caso ocorra acidente, bem como isentará o Empregador de todas e quaisquer sanções e indenizações de natureza trabalhista.

19 – ATIVIDADES COM DEFENSIVOS AGRÍCOLAS

O trabalhador para exercer atividades com defensivos agrícolas não poderá ter menos de 18 (dezoito) anos de idade.

Parágrafo Único: A mulher grávida e em período de amamentação não poderá exercer atividades com defensivos agrícolas.

20 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Garantir aos trabalhadores, vítimas de acidentes de trabalho com licença superior a 15 (quinze) dias conforme definido pela legislação previdenciária, estabilidade provisória pelo prazo que estabelece a legislação (Art. 118, da Lei nº. 8.213/91).

21 – ATESTADOS MÉDICOS

Assegurar o reconhecimento, por parte do Empregador, de atestados médicos e odontológicos apresentados por Trabalhadores, passados por profissionais que sejam contratados pelo Sindicato ou credenciados pelo Instituto Nacional da Seguro Social (INSS), e quando o Empregador possuir departamento médico, este vistorará aqueles atestados.

Parágrafo Único: No caso de atestado falso, o Empregador poderá exigir que o Trabalhador se submeta a uma perícia médica do INSS.

22 – ESTABILIDADE GESTANTE

Assegurar estabilidade provisória à gestante, desde que ela apresente o atestado médico no prazo de 30 (trinta) dias e seja empregada permanente no início da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto. O Empregador, quando da demissão, poderá exigir exames a seu critério, o qual, se desatendido, dar-se-á como certo que a empregada dispensada escondeu seu estado deliberadamente.

Parágrafo Único: Não haverá estabilidade nos casos de contratos por prazo determinado ou a termo, ou safra.

23 – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – UNIDADE FAMILIAR

Na rescisão de contrato de trabalho do chefe familiar, que seja trabalhador permanente e for demitido por ato do Empregador, sem justa causa, fica estipulado a sua extensão à esposa, aos filhos até 20 (vinte) anos de idade e as filhas solteiras que exerçam atividades permanentes nas propriedades, ressalvados aos interessados, a opção pela manutenção do emprego.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

24 – TRABALHADOR VOLANTE OU SAFRISTA

Será pago junto com o salário diário do trabalhador volante ou safrista, um valor proporcional de 1/12 (um doze avos) referente ao 13º. Salário, 1/12 (um doze avos) de FGTS (indenização), 1/12 (um doze avos) referente a férias, mais 1/3 (um terço) constitucional e 1/6 (um sexto) referente a domingo remunerado.

25 – MORADIA

O Empregador fornecerá gratuitamente, a título de comodato, a moradia ao Trabalhador e não haverá em hipótese alguma integração no salário nem para efeitos contratuais ou legais, conforme determina a Lei nº. 9.300/96.

26 – MORADIA APÓS RESCISÃO

Assegurar ao trabalhador, que residir na propriedade, o direito de permanecer na mesma até 30 (trinta) dias após a quitação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Em caso de parcelamento das verbas rescisórias, o Trabalhador deve desocupar o imóvel, após o pagamento da primeira parcela, observando o prazo mínimo do "caput" desta cláusula, devendo comparecer, em local a combinar ou perante o seu Sindicato no ato de homologação, para receber as demais parcelas.

27 – SALÁRIO "IN NATURA"

O fornecimento, por parte do Empregador, de leite, carne, lenha e outros produtos produzidos na propriedade ao Trabalhador, não implicará em hipótese alguma, na integração no salário, nem para efeitos contratuais ou legais, conforme determina a Lei nº. 9.300/96.

28 – LOCAL PARA REFEIÇÕES

Os Empregadores com mais de 20 (vinte) trabalhadores deverão possuir, na propriedade, um local coberto, com bancos, mesas e fogão, mesmo rústicos, para que os trabalhadores possam aquecer suas refeições e ter proteção das intempéries.

29 – CONTRATO DE SAFRA

Os Empregadores poderão instituir o Contrato de Safra, que será regido pela Lei nº 5.889/73, devendo-se colocar a data de início e constar a safra correspondente, uma vez que não se sabe quando se dará o seu término.

Parágrafo Primeiro: Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: O Contrato de Safra estende-se também para as categorias de motorista e tratorista, desde que estes trabalhadores sejam contratados para esta sazonalidade.

30 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

A rescisão do contrato de trabalho do Trabalhador rural com mais de 6 (seis) meses de trabalho deverá ser homologada pela Entidade Sindical.

31 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho por pedido de demissão, o Trabalhador com mais de 6 (seis) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

32 – ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA

Garantia da estabilidade no emprego aos Trabalhadores nos doze meses que antecedem a data do direito à aposentadoria por idade, ou por tempo de serviço, desde que estejam a mais de 3 (três) anos no emprego, com exceção da justa causa e em caso de venda do imóvel.

33 – INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade de que trata o Artigo 192 da CLT, terá como base o salário da categoria.

34 – MOTIVO DA DISPENSA – JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa o Empregador indicará por escrito a falta cometida pelo Trabalhador, sob pena de em não fazendo, a referida rescisão se considerada como dispensa imotivada.

35 – APOSENTADORIA

A aposentadoria por idade, do trabalhador rural, não acarretará a rescisão contratual, nem servirá como causa para a dispensa do rurícola (art. 23 do Dec. 73.626 de 12/02/74).

36 – PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO

Para o Trabalhador demitido ou demissionário, o Empregador disporá dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o quinto dia útil, subsequente ao término do aviso prévio trabalhado;
- até o décimo dia útil, subsequente ao término de contrato por prazo determinado;
- até o décimo dia útil, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Parágrafo Único: Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do Trabalhador, o Empregador fará comunicação, por escrito, à entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará o Empregador isento de qualquer sanção.

37 – REGISTRO TRABALHADORES EVENTUAIS

Na contratação de Trabalhadores eventuais ou diaristas, fica estabelecido que o registro será efetuado após o período de 14 (quatorze) dias se o Trabalhador for efetivado, devendo retroagir o registro ao primeiro dia de trabalho. Não ocorrendo a efetivação, o Trabalhador será demitido sem o competente registro, desobrigando o Empregador de pagar o aviso prévio.

38 – DIRETOR DO SINDICATO - ESTABILIDADE

No caso de algum Trabalhador vir a integrar chapa da diretoria do Sindicato, bem como se vier a ser eleito, deverá o Sindicato oficial a Empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas. Caso o Sindicato não comunique em tempo hábil e a Empresa vir a demiti-lo, não se cogitará de estabilidade.

39 – JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido como jornada de trabalho, ao trabalhador rural, quarenta e quatro (44) horas semanais, de segunda-feira a sábado, podendo ser executados os seguintes horários a título de compensação: 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta-feira; 8 (oito) horas de segunda a sexta-feira e 04 (quatro) horas no sábado; 07 (sete) horas e 19 (dezenove) minutos, de segunda a sábado, podendo ainda ser implantado outros acordos de compensação de jornada de trabalho, individual ou coletivamente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

40 – ABANDONO DE EMPREGO

Em caso de abandono de emprego, o Empregador deverá comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, no prazo de 72 (setenta e duas) horas da data que verificar o real abandono, dando ciência do abandono.

41 – DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

Dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo Trabalhador, quando concedido pelo Empregador e sem o pagamento correspondente por este, assim que o Trabalhador conseguir novo emprego, desde que o comprove, ficando com o direito de receber apenas os dias trabalhados.

42 – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

Estabelecer uma taxa de reversão, de uma (01) diária por Trabalhador, associado ou não, por ocasião do primeiro pagamento dos salários reajustados, em favor da Entidade Sindical dos Trabalhadores Rurais, onde residir o Trabalhador, condicionando-se a taxa de reversão em relação aos não associados, desde que não haja oposição por parte destes, no prazo de 10 (dez) dias do primeiro pagamento reajustado. Tal importância será recolhida em conta vinculada indicada pela Entidade Sindical.

43 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Fica instituída a Contribuição Confederativa conforme dispões o Inciso IV, do Artigo 8º, da Constituição Federal, de 2% (dois por cento) mensal, inclusive do 13º salário, de conformidade com o aprovado na Assembléia Geral, cujo percentual incidirá sobre a remuneração de todos os trabalhadores da categoria associados ou não do Sindicato, condicionando o desconto em relação aos não associados desde que manifestem sua oposição no prazo de 10 (dez), do início do desconto.

Parágrafo Único: - O desconto e recolhimento da Contribuição Confederativa, fica a cargo dos empregadores, os quais efetuarão o recolhimento em Banco a ser indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais, para o qual encaminharão relação nominal dos empregados da categoria contendo os respectivos salários, bem como cópia das respectivas guias.

44 – CIPATER

O Empregador que possuir mais de 100 (cem) Trabalhadores, deverá instituir a CIPATER, de acordo com as determinações legais.

45 – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS

Impõe-se uma indenização a favor do Trabalhador rural no valor equivalente ao que deixou de receber a título de rendimento ou abono, quando o Empregador rural ainda que pessoa física, tenha dado causa pelo não cadastramento do Trabalhador no PIS ou mesmo pela falta de entrega da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), com exceção dos Trabalhadores volantes (diaristas, etc.).

46 – ADITIVOS À CONVENÇÃO

As partes, em qualquer época, poderão fazer termos aditivos à presente convenção, devendo manter em plena vigência as condições desta, até que se acabe a negociação.

47 – NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE MARINGÁ- NICON

Conforme Convenção Coletiva do Trabalho (1996/1998), decidiu-se pela criação do NICON, órgão de mediação, conciliação e arbitramento, que visa dirimir as controvérsias entre Trabalhador e Empregador e que teria um prazo de 6 (seis) meses para organizar-se, o que prontamente ocorreu.

Parágrafo Primeiro: Fica normalizado que tanto o Trabalhador quanto o Empregador, embora não sejam obrigados a proceder conciliação, mediação ou arbitramento, deverão, antes de buscar o poder judiciário, submeter-se à apreciação do NICON – Núcleo Intersindical de Conciliação



Handwritten signatures and initials are present below the stamp, including a large signature on the left and several smaller ones to the right, some with dates like '30-03'.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Trabalhista de Maringá que, em caso de não haver conciliação, mediação ou arbitramento, fará relatório ou termo do caso, entregando uma via a cada parte, termos em que, havendo reclamação trabalhista, não haverá necessidade de novo comparecimento ao NICON, servindo tal relatório ou termo de elemento probatório.

Parágrafo Segundo: Uma vez já atendidas as condições elencadas no parágrafo segundo da cláusula 37 (trinta e sete) da Convenção (1996/1998), as partes convencionam que o NICON – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Maringá, é órgão de cláusula pétrea, não podendo mais, de forma alguma ou sob qualquer pretexto, em discussão coletiva ou outras formas querer proceder a desconstituição.

48 – MULTA CONVENCIONAL

A instituição de uma multa de 01 (um) salário mínimo vigente, pelo descumprimento das obrigações estabelecidas nesta Convenção Coletiva do Trabalho, reverterá em favor da parte prejudicada.

49 – CONTROVÉRSIAS CONVENCIONAIS

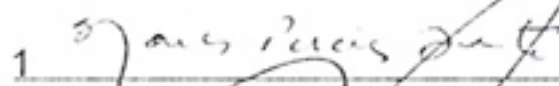
As dúvidas, divergências e o cumprimento das presentes normas, serão esclarecidas pelo Presidente do Sindicato Rural de Maringá e o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Maringá, Itambé e Sarandi e assessorados por seus advogados, termos em que, cada Sindicato, por seus representantes, emitirão parecer, por escrito, sanando tais dúvidas e/ou controvérsias.

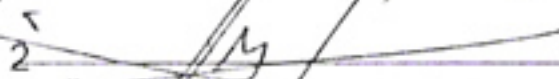
Parágrafo Único: A presente cláusula reveste-se das formalidades de juízo arbitral, que persistindo as dúvidas ou divergências, será submetido ao Conselho de Arbitragem do NICON – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Maringá, para os procedimentos constantes no Capítulo V, do Estatuto Social do NICON e será dada a decisão arbitral no prazo nele estabelecido. Nenhuma das partes poderá ingressar em juízo em decorrência da decisão arbitral, em cumprimento ao disposto no Artigo 613-V da CLT.

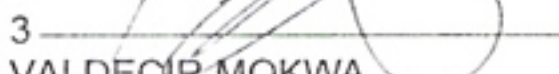
E, por estarem as partes de acordo, aceitam as presentes disposições como nelas se contém, assinando a presente, em 07 (sete) vias, na presença de 04 (quatro) testemunhas.

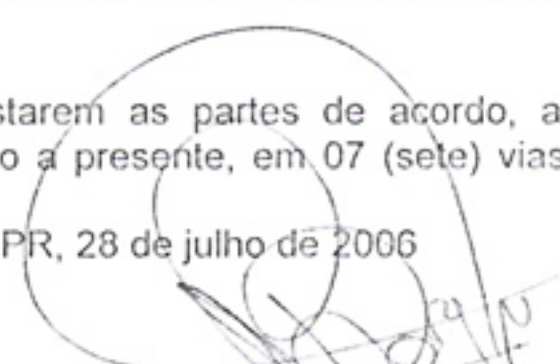
Maringá – PR, 28 de julho de 2006

TESTEMUNHAS

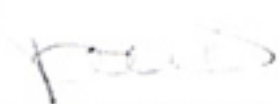
1 
MARCOS PEREIRA DUARTE
CPF nº. 521.716.479-49

2 
JOÃO DO NASCIMENTO PINHEIRO
CPF nº. 045.715.689-91

3 
VALDECIR MOKWA
CPF nº. 554.986.129-15


JOSÉ ANTÔNIO BORGHI

Presidente do Sindicato Rural de Maringá
CPF nº. 388.844.889-15 e RG nº. 2.132.388 SSP – PR


PAULINO DE CARLOS

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores
Rurais de Maringá
CPF nº. 131.459.249-15 e RG nº. 382.724 SSP – PR

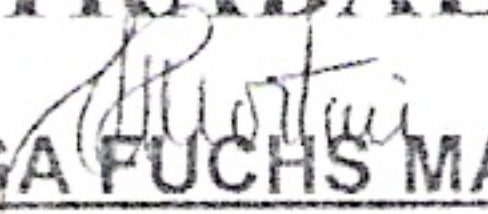

SOLANGE FERREIRA DA SILVA

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores
Rurais de Itambé
CPF nº. 965.818.679-34 e RG nº. 4.184.797-2 SSP – PR



CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO


DIRCEU VERONEZE
CPF nº. 240.220.559-87


HELGA FUCHS MARTINI

Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores
Rurais de Sarandi

CPF nº. 405.341.540-34 e RG nº. 3.158.461-2 SSP – PR



MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos
do art. 614 do C.T. a Convenção Coletiva de
Trabalho foi apreciada exclusivamente
administrativa, não tendo sido apreciado o mérito.

Maringá, 29 de MARÇO de 2007


Evanir Rufino Monte
Ag. Administrativo
Mat. 0141557