

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002586/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036299/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.191484/2022-67
DATA DO PROTOCOLO: 27/07/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS, CNPJ n. 94.435.658/0001-70, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO, CNPJ n. 96.215.967/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de produtos Avícolas**, com abrangência territorial em **Caibaté/RS, Cerro Largo/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Entre-Ijuís/RS, Eugênio de Castro/RS, Guarani das Missões/RS, Mato Queimado/RS, Salvador das Missões/RS, Santo Ângelo/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Miguel das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, Sete de Setembro/RS, Ubiretama/RS e Vitória das Missões/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido um *piso salarial*, para a categoria, no valor de R\$ 1.663,65 (mil, seiscentos e sessenta e três reais e sessenta e cinco centavos);

O piso salarial estabelecido nesta cláusula, não poderá ser considerado, para nenhum efeito, como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste de 12,03% (doze inteiros e três centésimos por cento), a partir de 1º de junho de 2022, a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida na data-base 1º de junho de 2021;

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base (1º de junho de 2021), terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data-base. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o empregado fará jus ao reajuste previsto nesta cláusula, de forma proporcional, na base de 1/12 (um doze avos) do índice respectivo, por mês trabalhado no período, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

Para aplicação do reajuste ora estabelecido, serão compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos pela empresa no período revisando, bem assim como as antecipações espontâneas concedidas até a data da assinatura do presente acordo;

Ficam excluídos da compensação os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

Durante a vigência da presente convenção, concederão as empresas, até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salários, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário-base do mês anterior, abatidos, para tal cálculo, os valores já devidos pelo empregado e relativos a adiantamentos em dinheiro, sacola econômica ou congêneres, produtos adquiridos da empresa, convênios e quaisquer outros valores que, autorizados pelo empregado, devam ser descontados na folha de pagamento do mesmo mês de cada adiantamento salarial;

O empregado que não pretender a antecipação na cláusula anterior, deverá solicitar a sua exclusão através do sindicato conveniente, que informará a empresa, dessa decisão, até cinco dias após.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

A empresas representadas poderão descontar dos haveres de seus empregados, além dos descontos legais e desde que expressamente autorizados, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, ou de produtos adquiridos pelo empregado junto à empresa, bem como despesas de assistência médico-odontológica, exames de laboratório, farmácia, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, moradia, água, luz, telefone, transporte, de seguros de vida, plano de previdência privada, empréstimos com cooperativa de crédito ou outro agente financeiro, mensalidades de associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas e mensalidades dos sindicatos dos trabalhadores.

CLÁUSULA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão a seus empregados, desde que previamente solicitadas, mensalmente, sacolas econômicas do SESI ou congêneres, ou qualquer outra modalidade equivalente, como cheques de supermercados, de empresas de alimentação, etc., descontando os valores correspondentes ao custo, sem qualquer correção, na folha de pagamento imediatamente posterior à data do fornecimento.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - RECIBOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas fornecerão aos seus empregados, cópias dos recibos de pagamento de salários, especificando a natureza dos pagamentos e descontos efetivados assim como a contribuição para o FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Para efeito de pagamento da gratificação natalina será computado o período em que o empregado tiver percebido auxílio-doença por mais de 15 (quinze) dias e menos de 181 (cento e oitenta e um) dias, na presente revisão.

CLÁUSULA DÉCIMA - QÜINQÜÊNIO

As empresas pagarão, a título de quinquênio, o adicional de 3,5% (três e meio por cento), aplicável sobre o salário-base do empregado, para cada período de 5 (cinco) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador;

No caso de readmissão de empregado, apenas serão contados, para tal efeito, os anos de serviço que vencerem após a data de início do último contrato de trabalho;

O adicional de tempo de serviço estabelecido na presente cláusula, apenas será devido aos empregados que percebam salário inferior a R\$ 5.009,00 (cinco mil e nove reais).

R\$ 5.009,00 (cinco mil e nove reais)

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A empresas representadas pagarão, a título de adicional de trabalho noturno, o percentual de 27% (vinte e sete por cento), calculado sobre o salário-base do empregado.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas implementarão, através de programas de metas, regras e condições peculiares a cada uma, um programa de participação nos resultados - PPR - que deverá obedecer aos preceitos da lei especial;

O período de aferição do PPR corresponderá ao ano civil de 2022.

As partes ajustam que, até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2023, haverá uma antecipação e/ou pagamento no valor de R\$ 1.151,70 (mil, cento e cinquenta e um reais e setenta centavos), devendo a mesma ser quitada juntamente com as verbas rescisórias em

caso de desligamento do empregado.

Para os casos em que os trabalhadores que não contarem com 12 (doze) meses de efetivo trabalho na empresa, receberão o valor na proporção de 1/12 (um doze avos) avos por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Além do previsto no item anterior, nos casos em que o trabalhador faltar ao trabalho, sem justificativa, receberá o valor proporcionalmente, aplicando-se, de forma percentualizada, o seguinte critério: (a) Até 4 (quatro) faltas, o valor integral; (b) de 5 (cinco) a 09 (nove) faltas, 80% (oitenta por cento) do valor; (c) de 10 (dez) a 15 (quinze) faltas, 60% (sessenta por cento); (d) de 16 (dezesesseis) a 20 (vinte) faltas, 40% (quarenta por cento). Além de 20 (vinte) faltas, o trabalhador não terá qualquer valor a receber.

Fica expressamente ajustado que o valor descrito nesta cláusula não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, nem do FGTS, não se configurando, também, como rendimento tributável do empregado, conforme determina a Lei nº 10.101/00.

Excluem dos benefícios desta cláusula, os empregados menores aprendizes.

Auxílio Habitação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MORADIA

Sempre que houver locação ou cessão de uso de casa de propriedade da empresa a empregado seu, deverá esta obedecer às condições de instrumento próprio, do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições:

O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo em vigor na data do desconto;

Rescindido ou findo o contrato de trabalho, deverá o empregado desocupar o imóvel, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias (aviso prévio indenizado) e, em até 7 (sete) dias (aviso prévio trabalhado), sob pena de ensejar à empresa direito ao despejo compulsório via judicial;

Inocorrendo a desocupação no prazo estabelecido, no interregno entre a concessão do aviso-prévio e a saída definitiva do morador, será o valor locativo fixado através de arbitramento judicial, que poderá ser pleiteado liminarmente pela empresa.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas representadas pagarão aos seus empregados estudantes do ensino

fundamental, médio ou superior, conforme legislação do Ministério da Educação e Cultura, um Auxílio Escolar, no valor de R\$ 759,60 (setecentos e cinquenta e nove reais e sessenta centavos), com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023 ou através de cartão eletrônico;

As empresas representadas pagarão, alternativamente, aos seus empregados não estudantes, mas que tenham dependente seu nas mesmas condições, o mesmo Auxílio Escolar supracitado, em valor de R\$ 759,60 (setecentos e cinquenta e nove reais e sessenta centavos), limitado a 01 (um) dependente, também na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023 ou através de cartão eletrônico;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este será indicado obedecendo aos critérios da dependência previdenciária e/ou da declaração do imposto de renda;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem na mesma empresa, e que tiverem dois filhos com direito ao presente auxílio, estes receberão o auxílio escolar, sendo um pelo homem e outro pela mulher;

Os empregados, homem e mulher que forem entre si casados, ou que tenham outro regime de convivência, que trabalhem em empresas diferentes, e que tiverem um único filho com direito ao presente auxílio, este receberá pelo homem e pela mulher, na sua respectiva empresa;

O pagamento somente será realizado mediante a comprovação da matrícula e da efetiva frequência do aluno beneficiário no ano letivo de 2022;

Alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da efetiva frequência pela comprovação da aprovação do aluno beneficiário no ano letivo de 2022.

Quando se tratar da primeira matrícula, apenas e tão somente será exigida a comprovação da matrícula referente ao ano letivo de 2023.

Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos critérios condicionantes ao pagamento do auxílio escolar ao longo do curso da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregadores, por seu turno, e exclusivamente em benefício destes empregados, adimplirão o auxílio escolar no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

Não fará jus, na vigência da presente convenção, a percepção do auxílio escolar o empregado que já recebe da empresa doação direta de outro auxílio, em valor igual ou superior ao previsto na primeira cláusula desse item, ou empregado que frequenta escola ou fundação mantida pela empresa;

Fica expressamente ajustado que o auxílio escolar não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para qualquer efeito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, nem FGTS, não se configurando, portanto, como rendimento tributável do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão quando da rescisão do contrato, um auxílio-funeral equivalente ao dobro do piso salarial vigente na data do óbito;

As empresas ficam excluídas dessa obrigação se mantiverem seguro de vida, cuja indenização ao beneficiário seja igual ou superior ao auxílio estabelecido nesta cláusula;

O auxílio também não será pago pelas empresas, quando algum outro auxílio, de valor igual ou superior, venha ser pago por Associação, Fundação ou congênere, ligada à empresa;

Na hipótese de o seguro de vida ou de auxílio de responsabilidade de Associação, Fundação ou congênere ser em valor inferior ao estabelecido ao auxílio funeral acima previsto, caberá à empresa complementá-lo até este limite.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas enquadradas na legislação pertinente à manutenção de creches para as funcionárias, poderão optar por firmar convênios com creches, localizadas próximas à empresa ou às residências das empregadas;

As empresas que não mantiverem creche própria ou em convênio, ressarcirão as suas empregadas as despesas comprovadamente efetuadas, limitadas ao valor mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial em vigor na data do pagamento, para cada filho de empregada enquadrada na legislação específica.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou cheque administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro;

O pagamento será efetuado no primeiro dia útil imediato ao término do aviso-prévio, ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, nos casos de ausência de aviso-prévio, aviso-prévio indenizado ou dispensa do cumprimento;

A inobservância dos prazos assinalados no parágrafo anterior sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário-dia por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação acumulada da TRD (Taxa Referencial Diária), salvo quando o empregado, comprovadamente, der causa à mora.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO RECIBO DE QUITAÇÃO

As empresas fornecerão aos empregados que venham a ter seus contratos de trabalho rescindidos antes de um ano de serviço, cópia do recibo de quitação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACOMPANHAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões dos contratos de trabalho serão, obrigatoriamente, acompanhadas pelo sindicato dos trabalhadores, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

- a) Tenha o empregado tempo de serviço na empresa superior a um (01) ano;
- b) Tenha o empregado requerido à empresa o acompanhamento do sindicato dos trabalhadores em até três (03) dias após a comunicação do aviso prévio;

O acompanhamento do ato rescisório é discricionário do Sindicato dos trabalhadores, podendo, por isto, dispensá-lo, por sua iniciativa;

A empresa estará desobrigada do cumprimento do *caput* desta cláusula quando, notificado por escrito ou eletronicamente, o Sindicato dos Trabalhadores não ofertar resposta em até dois (02) dias úteis;

Situada a empresa em município onde esteja localizada sede ou sub sede do Sindicato dos Trabalhadores, no estabelecimento deste será cumprida a obrigação prevista no *caput*, nos demais casos, preferencialmente, onde a empresa indicar;

A rescisão contratual do trabalhador analfabeto será, obrigatoriamente, assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores;

A entidade sindical terá a disposição o quadro de avisos da empresa para dar ciência aos trabalhadores sobre o direito previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O empregado que, no curso do aviso-prévio concedido pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos seus direitos rescisórios, que, todavia, serão calculados apenas até a data do seu efetivo desligamento da empresa.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

No período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial, observado, nestes casos, o limite mínimo de idade, desde que haja comunicação escrita do interessado à empresa, instrumentalizado com a respectiva documentação INSS, enquanto empregado da empresa, será garantida a estabilidade provisória ao empregado, desde que conte com mais de cinco anos de vínculo com a mesma empresa;

A garantia estabelecida nesta cláusula não se aplica nos casos de demissão por justa causa, de rescisão por iniciativa do empregado, e de rescisão por acordo entre as partes.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Visando compensar a redução do trabalho aos sábados, a jornada de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de 48 (quarenta e oito) minutos, de segunda a sexta feira, sem pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras.

O regime de compensação é ajustado pelas partes visando o não trabalho aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização de compensação semanal, restando desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do artigo 59, parágrafo 1º, da CLT. Desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extraordinário além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extras, neste caso, apenas as horas excedentes de 44 por semana.

As horas trabalhadas aos sábados serão consideradas como extraordinárias e deverão ser remuneradas com os acréscimos legais.

Com base no Art. 611-A, XIII, da CLT, os Sindicatos dos Trabalhadores pactuam a possibilidade das empresas prorrogarem a jornada de trabalho em ambientes insalubres, independentemente da licença prévia prevista no artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º. A validade da prorrogação de jornada em ambientes insalubres está condicionada ao integral cumprimento da legislação de saúde, segurança e higiene no trabalho;

§2º. A entidade sindical dos trabalhadores poderá excepcionar determinadas empresas da regra prevista no *caput*, mediante simples notificação fundamentada, necessariamente oportunizando a possibilidade da negociação coletiva suplementar sobre a matéria, que poderá redundar em obrigações condicionantes à dispensa da licença prévia, como, por exemplo, análise dos documentos pertinentes à saúde e segurança do trabalhador, inspeção no local de trabalho, perícia técnica conjunta no ambiente de trabalho, dentre outras soluções que equilibrem a livre iniciativa e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido;

§3º. A notificação prevista no §2º deverá ser enviada impreterivelmente no interregno entre a data da assinatura do protocolo de negociações firmado entre as partes e o trigésimo dia posterior à data do registro da norma coletiva no órgão competente.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA

O empregado comunicará, por qualquer forma escrita ou virtual, ao departamento de pessoal da empresa, que não irá trabalhar nos dias de seu atestado, para que a empresa possa se reorganizar em sua operação.

A falta de comunicação não gerará qualquer tipo de sanção ao empregado que, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, após o seu retorno, deverá entregar o respectivo atestado médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA - FILHO AO MÉDICO

O tempo despendido pelas empregadas para, quando comprovadamente necessário, acompanhar seus filhos menores de 12 (doze) anos, a consultas médicas, será considerado 16 (dezesesseis) horas por ano como de licença remunerada, as demais serão como licença não-remunerada, não acarretando qualquer prejuízo relativamente aos direitos de repouso remunerado, férias e 13º salário. Para tanto, deverá a empregada comprovar o fato, mediante atestado médico, no prazo de dois dias a contar da falta.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA ALIMENTAR

Fica instituída uma Comissão de Saúde e Segurança Alimentar, no âmbito das Categorias Convenientes, paritária, para exame de questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias avícolas e à segurança alimentar.

a) – As partes convenientes assumem o compromisso de firmar convenções ou acordos coletivos específicos a fim de regulamentar as Comissões;

b) – As Comissões serão compostas de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e/ou Empresas e a outra metade indicada pelas Entidades Profissionais;

As empresas da categoria econômica, conforme as suas possibilidades, utilizarão em seus programas de alimentação produtos da agricultura familiar, orgânicos, agroecológicos e sem agrotóxicos, de forma a propiciar a alimentação saudável aos trabalhadores.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORMES

As empresas representadas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre a higiene e segurança do trabalho;

Fornecerão, também gratuitamente, uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso em serviço, sem que constitua tal fornecimento salário-utilidade;

O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, e a indenizar a empresa por extravio ou dano;

Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL

As empresas descontarão em folha de salários/pagamentos de seus empregados, associados ou não associados do Sindicato Profissional, presentes ou ausentes em Assembleia de autorização prévia e expressa coletiva da categoria, a taxa de negociação sindical, conforme facultado pelo Artigo 513, letra "e" da CLT, o equivalente a 1,5 (um e meio) dias do salário relativo ao mês de junho de 2022, já corrigidos nos termos do presente acordo.

As empresas efetuarão os descontos e os recolhimentos em conformidade com a decisão da categoria em Assembleia, nos estritos termos das atas de assembleia, devendo os descontos serem feitos (ou iniciados) na mesma folha salarial do pagamento das variações decorrentes da presente negociação.

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da taxa de negociação sindical de uma relação dos empregados descontados e o respectivo valor.

As empresas recolherão ao Sindicato respectivo, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, sob pena de acréscimo de juros, correção e multa de 20% (vinte por cento).

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OBJETO

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrar as relações de trabalho, no que pertine as empresas representadas e seus trabalhadores, nos respectivos territórios, para a data-base **01 de junho de 2022**.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA

O descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, importará em multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o valor do Piso Salarial de Efetivação, cujo valor deverá ser revertido em favor do próprio trabalhador prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a utilização de quadro de avisos, em local apropriado, para fixação de publicações, avisos, convocações para assembleias gerais, desde que assinados por membro da diretoria do sindicato e que sejam destituídos de cunho provocativo ou ofensivo ao empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÃO

O princípio que norteou a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO é o da comutatividade, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo.

Assim, as partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado. Declaram, ainda, que eventual direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

ALFEU DIPP MURATT

Procurador

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS

ALEX DURAES BARBOSA

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.