

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000063/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067381/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.203062/2025-26  
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2025

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

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

E

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

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 2024 a 31 de maio de 2025 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 Abatedouros de Aves, Aviários e Criação de Aves**, 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\$ 1.815,00 (um mil oitocentos e quinze reais) mensais ou equivalente hora;

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 3,60% (três vírgula sessenta por cento), a partir de 1º de junho de 2024, a incidir sobre os salários resultantes da última revisão procedida na data-base 1º de junho de 2023;

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base (1º de junho de 2023), 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 congênere, 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.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS VARIAÇÕES**

As variações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento de outubro de 2024. Excepcionalmente, caso a empresa já tenha concluído a apuração da folha do mês de outubro na data da assinatura deste protocolo, deverá proceder ao pagamento das variações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho, na folha de pagamento de novembro de 2024.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - QUINQUÊNIO**

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\$ 5.438,43 (cinco mil quatrocentos e trinta e oito reais e quarenta e três centavos).

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 2024.

As partes ajustam que, até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2025, haverá uma antecipação e/ou pagamento no valor de R\$ 1.250,45 (um mil, duzentos e cinquenta reais e quarenta e cinco 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 QUARTA - 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 QUINTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

As empresas representadas pagarão aos seus empregados estudantes do ensino fundamental, médio ou superior, conforme legislação do Ministério da Educação, um Auxílio Escolar, no valor de R\$ 824,76 (oitocentos e vinte e quatro reais e setenta e seis centavos), com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2025 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\$ 824,76 (oitocentos e vinte e quatro reais e setenta e seis centavos), limitado a 01 (um) dependente, também na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2025 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 2024;

Alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da efetiva frequência pela comprovação da aprovação do aluno beneficiário no ano letivo de 2024.

Quando se tratar da primeira matrícula, apenas e tão somente será exigida a comprovação da matrícula referente ao ano letivo de 2025.

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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 à 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 à disposição o quadro de avisos da empresa para dar ciência aos trabalhadores sobre o direito previsto nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Com base no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, inserido nos incisos III e VI do Artigo 8º da Constituição Federal; em atenção à necessidade de manutenção financeira do Sindicato Profissional e do Sistema Confederativo para eficazmente cumprir a obrigação constitucional e dar concretude ao princípio da equivalência entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria, na forma dos Artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos aproveita; com base no Tema 935 do STF; as empresas procederão ao desconto em folha, de todos os seus empregados, da contribuição assistencial em favor do Sindicato Profissional, em conformidade com a decisão da Assembleia da categoria.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Santo Angelo, na base territorial envolvida, o valor de 1,5 (um e meio) dias do salário do mês de junho de 2024, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2024, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

É assegurado o direito de oposição ao trabalhador não associado, desde que manifestado na Assembleia ou, na hipótese de ausência justificada, em até 05 (cinco) dias úteis após a realização da Assembleia. Nesta hipótese, a oposição válida é aquela manifestada perante o Sindicato, pessoalmente, por requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, aos quais é garantida a manifestação da oposição através de outros meios legítimos.

O Sindicato Profissional responsabiliza-se por eventual condenação judicial sofrida pela Empresa em decorrência do desconto efetuado com base nesta cláusula, desde que a reclamatória, com ao menos um pedido condenatório diverso da devolução de descontos, tenha sido ajuizada individualmente pelo trabalhador, e desde que a Empresa, através do seu Sindicato Econômico, envie ao Sindicato Profissional a relação mensal dos descontos efetuados, dê-lhe ciência acerca da propositura de reclamatória trabalhista cujo objeto verse sobre a arrecadação sindical, e apresente-lhe o cálculo devidamente homologado pela Justiça do Trabalho. Em qualquer hipótese, a devolução ou compensação dos valores estará limitada à soma

dos descontos efetuados, corrigidos pelo índice de atualização monetária que beneficiar o trabalhador na reclamatória.

As empresas efetuarão os descontos e os recolhimentos em conformidade com a decisão da categoria em Assembleia, nos estritos termos das atas de assembleia anexadas à Convenção.

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da contribuição assistencial de uma relação dos empregados descontados e o respectivo valor.

As empresas recolherão ao Sindicato respectivo em conformidade com esta cláusula, sob pena de acréscimo de juros, correção monetária e multa de 20% (vinte por cento).

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OBJETO**

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO tem por fim estabelecer regras e condições a parametrizar as relações de trabalho, no que pertine as empresas representadas e seus trabalhadores, nos respectivos territórios, para a data-base **01 de junho de 2024**.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 par 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.

}

ALEX DURAES BARBOSA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO

ALFEU DIPP MURATT  
Procurador  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PROD AVICOLA DO ESTADO RGS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SANTO ANGELO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.