

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003303/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036715/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107359/2023-64
DATA DO PROTOCOLO: 22/08/2023

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

FEDERACAO DOS TRAB NA IND DE ALIMENT DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.970.045/0001-07, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). PAULO JUAREZ MADEIRA DOS SANTOS;

SINDICATO TRABALH INDUSTR ALIMENTACAO CACHOEIRA DO SUL, CNPJ n. 87.775.334/0001-15, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). CLETO FERNANDES DA SILVA;

SIND TRAB IND ALIMENTACAO COOP AGROIN E ASSALAR RURAIS, CNPJ n. 89.786.065/0001-18, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). ADENILSON DE SOUZA DIAS;

SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.374.389/0001-90, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CELESTINO ANTONIO RIBEIRO NETO;

SINDICATO DOS TRAB.IND.E COOP.AGRO.IND.ALIM.RIO GRANDE, CNPJ n. 90.787.359/0001-43, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). RICARDO ROSA BARROS;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA MARIA E REGIAO, CNPJ n. 88.092.689/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDEMIR MOREIRA CORREA;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.862.392/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAFAEL DE OLIVEIRA;

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DA PATRULHA, CNPJ n. 91.310.516/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SIDINEI ADRIANO DA SILVA ROSA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO CAI E REGIAO, CNPJ n. 97.202.295/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL GONCALVES CORREA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE FREDERICO WESTPHALEN - STIA/FRE, CNPJ n. 92.411.131/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADEMIR SCHU;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO, CNPJ n. 89.924.392/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LINDOMAR ALVES NUNES;

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE GET VARGAS, CNPJ n. 89.110.829/0001-50, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). EVANDRO ROSSETTO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIAO - STIA/TAP, CNPJ n. 13.007.451/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSIMAR LUIZ CECCHIN;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.031/0001-08, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FELIPE SERRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Para os empregados admitidos a partir de 01 junho de 2023 será assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 1.747,00 (mil setecentos e quarenta e sete reais) mensais, ou equivalente em salário hora, dia ou semanal, dependendo da base para eventual procedimento coletivo futuro.

Parágrafo único: Deferido reajuste ao salário-mínimo regional da categoria da alimentação que o torna inferior ao salário normativo aqui previsto, as empresas corrigirão esse piso de forma a igualá-lo ao salário-mínimo regional, compensando-se o referido reajuste na data base da categoria.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir do mês de junho de 2023, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de junho de 2022, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 4,80% (quatro vírgula oitenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

O percentual aqui previsto formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

01. Os empregados admitidos entre 01 de junho de 2022 e 31 de maio de 2023 terão seus salários alterados de acordo com o critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a favor ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (junho de 2023), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual Junho 2023	Admissão	Percentual Junho 2023
junho-22	4,80%	dezembro-22	2,40%
julho-22	4,40%	janeiro-23	2,00%
agosto-22	4,00%	fevereiro-23	1,60%
setembro-22	3,60%	março-23	1,20%
outubro-22	3,20%	abril-23	0,80%
novembro-22	2,80%	maio-23	0,40%

02. Das variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo na empresa ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma, o salário do empregado mais antigo não poderá ser inferior ao do empregado mais novo.

não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele, ressalvadas as hipóteses de término de emprego, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DA VARIAÇÃO

As variações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento de junho de 2023. Excepcionalmente, caso a empresa já tenha concluído a apuração da folha do mês de junho de 2023, a assinatura deste protocolo, deverá proceder ao pagamento das variações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho, na folha de pagamento de julho de 2023.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL

As empresas concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de R\$ 3.598,54 (três mil quinhentos e noventa e oito reais e cinquenta e quatro centavos), ou proporcionalmente efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas pela empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Poderão ser descontados em folha do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto, os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SEI, despesas próprias da empresa ou grupo econômico, e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como o desconto em folha das mensalidades sindicais e das contribuições aprovadas em assembleias dos empregados e profissionais convenientes. Os descontos aqui previstos não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

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

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DIA 31

Fica assegurado a todos os empregados mensalistas nas empresas o direito a remuneração correspondente a cinco (cinco) dias de salário como contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano.

01. O pagamento ou compensação se dará sempre durante a vigência da presente convenção coletiva e no mês de maio, na folha do pagamento do mês de maio de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data de 01 de junho de 2023, proporcionalmente ao tempo de trabalho com a mesma empresa.

02. O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, tenham sido contratados antes ou após esta data.

base.

03. A ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos citados não lhe retira o direito previsto no *caput*.

CLÁUSULA NONA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Desde que cumpridas as disposições da presente Convenção, as Entidades Profissionais e seus representantes integralmente reposta a inflação do período revisando de 01 de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e o mesmo período, a partir de 01 de junho de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES CONCEDIDAS PERÍODO REVISANDO

Uma vez observada a aplicação dos percentuais previstos acima, o salário dos empregados vinculados as entidades pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente convenção até a data base da categoria situada em 01 de junho de 2023 podendo ser compensados todos os aumentos e reajustes concedidos no período de 01 de junho de 2022 até 31 de maio de 2023, limitando-se tal compensação aos percentuais até agora previstos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos e/ou antecipações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusula 01 e subitens) praticados a partir de 1º de junho de 2023 poderão ser utilizados para compensar o procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

01. Não serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e que se refiram aos casos previstos no subitem supra.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA DOMINGOS E FERIADOS

As horas extras laboradas em domingos e feriados, quando não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base do empregado.

01. As empresas notificarão os seus empregados 48 horas antes da realização de horas extras aos domingos e feriados.

02. Quando a jornada regular transcorrer de segunda à sexta, as empresas também convocarão os empregados 48 horas de antecedência para o trabalho extraordinário aos sábados.

03. A notificação, por escrito, deve ser fixada no mural da empresa.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUENIO

As empresas pagarão, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) (quatro por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado.

01. Os empregados que até 31 de maio de 2000 percebiam acima de 04 (quatro) quinquênios, nos termos da respectiva cláusula revisanda, terão incorporado ao seu salário nominal o valor correspondente ao número de quinquênios superior a 04 (quatro).

02. Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinquênios em até 04 (quatro), independentemente do empregado mais de 20 (vinte) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado desenvolvido entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno (trinta por cento) do valor do salário hora dos mesmos.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do preceito do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, reconhecidos como tal pelo Ministério da Educação, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos correspondentes Sindicatos Econômicos:

DO PLANO

a) os empregados deverão comprovar perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativa ao semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

b) alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima mencionada pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à concessão do benefício educacional aqui previsto, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira

c) deverá, ainda, ser apresentada às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino o referente ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, salvo quando tratar de primeira matrícula, hipótese em que será possível a comprovação da matrícula referente ao ano com percepção do benefício, sem qualquer prejuízo;

d) se a entidade sindical exigir, a comprovação da matrícula deverá conter carimbo e assinatura do sindicato profissional;

DAS CONDIÇÕES

01. Mediante o atendimento dos critérios “a” ou “b” e “c”, acima previstos, as empresas pagarão a seus empregados e estudantes uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualificação ou título, observada a condição de ser o empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes na tabela abaixo:

Situação do Empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Fevereiro/2024	Parcela em Agosto/2024
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 265,60 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta centavos)	R\$ 265,60 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta centavos)
	Para até um dependente estudante	R\$ 129,00 (cento e vinte e nove reais)	R\$ 129,00 (cento e vinte e nove reais)
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 265,60 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta centavos)	R\$ 265,60 (duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta centavos)
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 129,00 (cento e vinte e nove reais)	R\$ 129,00 (cento e vinte e nove reais)

02. Em qualquer hipótese, a soma das 02 parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 789,20 (setecentos e oitenta e nove reais e vinte centavos) por empregado.

03. Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições de ensino e/ou fundações e/ou que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido, desde que a manutenção de tais instituições e/ou fundações, assim como as doações deste gênero, sejam diretamente revertidas em favor dos seus empregados.

04. Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos critérios através de declaração assinada pelo empregador.

critérios condicionantes ao pagamento da ajuda educacional ao longo do curso da vigência desta Convenção de Trabalho. Os empregadores, por seu turno, e exclusivamente em benefício destes empregados, adimplirão a primeira parcela no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos e a segunda parcela no mês de agosto de 2024, ou, ultrapassado este mês, adimplirão a totalidade da ajuda no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

05. A ajuda educacional em benefício dos dependentes do empregado será devida desde a matrícula do dependente na pré-escola do ensino infantil, com previsão legal a partir dos 04 anos de idade (Lei 9.394), ressalvada com a finalidade benéfica porventura praticada pela empresa. Na hipótese da criança matriculada em pré-escola, bastará a comprovação da matrícula para a percepção do benefício.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros equivalentes, pagarão aos dependentes de empregado seu que venha a falecer durante a vigência da presente convenção e que arcarem com as despesas decorrentes, um auxílio funeral no valor de R\$ 2.995,10 (dois mil novecentos e noventa e cinco reais e dez centavos), sempre mediante comprovação.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E RESCISÃO CONTRATUAL - FORNECIMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Imposto de Renda. Além disso, fornecerão a Garantia por Tempo de Serviço, bem como fornecerão cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, ou décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização ou dispensa do cumprimento.

01. O pagamento deve ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

02. A inobservância do disposto acima sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa diária, em favor do empregado, em valor equivalente ao que seria seu salário do dia, por dia de atraso, devidamente comprovado.

variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) salvo quando, comprovadamente, o trabalho é interrompido por culpa à mora. Em qualquer hipótese, a multa referida neste parágrafo ficará limitada ao valor do principal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões contratuais serão obrigatoriamente acompanhadas pelo Sindicato Profissional mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

- a) tenha o empregado tempo de serviço na empresa superior a 01 (um) ano;
- b) tenha o empregado requerido à empresa o acompanhamento do Sindicato Profissional, em até 03 (três) dias após a comunicação de aviso prévio;

§1º. O acompanhamento do ato rescisório é ato discricionário do Sindicato Profissional, podendo dispensá-lo por sua iniciativa.

§2º. A empresa estará desobrigada do cumprimento do *caput* desta cláusula quando, notificado por escrito, o Sindicato Profissional não oferecer resposta em até dois dias úteis.

§3º. Situada a empresa em município onde esteja localizada sede ou sub sede do Sindicato Profissional, no estabelecimento cumprida a obrigação prevista no *caput*, nos demais casos, preferencialmente onde a empresa determinar.

§4º. A rescisão contratual do trabalhador analfabeto será, obrigatoriamente, assistida pelo Sindicato Profissional.

§5º. A entidade sindical terá à disposição o quadro de avisos da empresa para dar ciência aos trabalhadores sobre o direito previsto nesta cláusula.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento do período não trabalhado.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE

Fica assegurada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 7 (sete) meses após o parto.

01. As empregadas integrantes da categoria profissional que, quando demitidas, vierem a constatar sua gravidez, deverão apresentar-se à empregadora para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poderem postular, em caso de rescisão, se a garantia inexistente, se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço e desde que haja comunicação escrita à empresa pelo interessado, será assegurada uma estabilidade por tempo de empregado durante o mencionado período, ressalvadas as demissões com justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA

A Empresa interessada em regulamentar de modo diverso ao previsto em lei a compensação semanal, o número de horas, a jornada 12x36, a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, o intervalo intrajornadas, o tempo à disposição, a troca do dia de trabalho aos domingos e feriados, a modalidade de registro de jornada, dentre outras hipóteses de disposição da jornada de trabalho, em atenção à segurança jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da negociação coletiva, em especial ante os termos do inciso VI, do Art. 8º da CF, que faz obrigatória a participação dos Sindicatos em negociação coletiva, formalizará esta intenção ao seu respectivo Sindicato Econômico, que será o responsável por apresentar à Federação Profissional a minuta de termo aditivo à convenção coletiva de trabalho ou acordo de trabalho. A Federação Profissional dará ciência ao Sindicato Profissional acerca da minuta, e impulsará, em conjunto com o Sindicato Econômico, o processo de negociação coletiva entre as partes. Concluído o processo de negociação, o Sindicato Profissional submeterá o texto negociado aos interessados, em Assembleia. Se não houver acordo, o Sindicato Econômico e Federação Profissional serão os responsáveis pelo encaminhamento da formalização do instrumento normativo.

§1º. A proposta de que trata o *caput* será submetida à Assembleia com a presença de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos trabalhadores interessados, e deverá ser aprovada pela maioria dos trabalhadores que participarem do escrutínio secreto, no percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese prevista no §2º desta cláusula.

§2º. Empresa e Sindicato Profissional, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que a proposta não interesse à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não envolva mais do que 25 (vinte e cinco) funcionários. Nestas hipóteses, o Sindicato Profissional se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma do §1º.

§3º. Em qualquer caso, o resultado do processo de votação será registrado em ata que conterá, além dos critérios estabelecidos, os parâmetros para a implantação dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato Profissional e a ciência e ratificação do representante da Empresa, e estará acompanhada da lista de comparecimentos com a relação dos nomes dos empregados que participaram do escrutínio e as respectivas assinaturas.

§4º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pela empresa que estiver em dia com as obrigações sociais junto ao Sindicato Econômico, ou, não satisfazendo esta condição, que receba deste a autorização.

discricionária para tanto.

§5º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida por empresas cujo quadro funcional apresente percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato Profissional, em suas obrigações sociais por, no mínimo, um ano; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato Profissional; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto.

§6º. A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pelo Sindicato Profissional que estiver em conformidade com as suas obrigações sociais junto a Federação Profissional convenente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto;

§7º. As partes decidirão, na abertura do processo de negociação, sobre as despesas da Assembleia ou reunião convocada.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

A jornada de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada, além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de 4 (quatro) horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras, desde que observada a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas semanas e/ou nos sábados. Após estabelecido o referido regime, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa autorização dos empregados.

01. Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime de compensação definido e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

02. O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restará já autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ser realizado trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente a 44 horas semanais.

03. 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 na legislação da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

03.2. A entidade sindical dos trabalhadores poderá excepcionar determinadas empresas da regra prevista na legislação mediante simples notificação fundamentada, necessariamente oportunizando a possibilidade da negociação coletiva complementar sobre a matéria, que poderá redundar em obrigações condicionantes à dispensa da licença prévia, 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 com a proteção fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido;

03.3. A notificação prevista no Item 03.2 deverá ser enviada impreterivelmente no interregno entre a data da do protocolo de negociações e o trigésimo dia posterior à data do registro da norma coletiva no órgão competente.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TOLERANCIA POR ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO

Ocorrendo atraso na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado no registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não poderá ser considerado como hora extra.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

As empresas concederão às suas empregadas com filho(s), ou, na falta destas, aos pais, abono de faltas remuneradas respectiva remuneração até o limite de 16 (dezesesseis) horas por ano, quando tiverem que se ausentar do serviço para levar filho de até 14 (quatorze) anos a médico ou hospital, mediante comprovação por atestado nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APRESENTAÇÃO DO ATESTADO MÉDICO

Os empregados, ainda que por terceiro, deverão apresentar o atestado médico que comprove o justo motivo da ausência ao serviço nas 48 horas subsequentes ao término da jornada do dia da falta, sob pena de ter-se a ausência do empregado como injustificada.

01. O empregado, mesmo diante da impossibilidade de comparecer à empresa ou enviar terceiro, deverá comunicar a empresa sobre o seu estado, por qualquer meio.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE - PERÍODO DO TRAJETO

Na hipótese das empresas integrantes da categoria econômica fornecer ou subsidiar, total ou parcialmente, em qualquer horário, a seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em

horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS - NAO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Não será contado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional determinados por esta empresa, desde que os mesmos se realizem dentro da jornada normal de trabalho, sendo devido o pagamento de horas suplementares quando os cursos sejam realizados fora da jornada normal de trabalho.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA OLIMPIADAS

As empresas liberarão os seus funcionários, sem prejuízo salarial, para as Olimpíadas da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos ou feriados.

01. O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos (um) mês de antecedência.

02. O período de liberação do empregado deverá considerar o tempo do deslocamento, participação e o evento.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INICIO DE FERIAS

As férias individuais não iniciarão em sábados, domingos e vésperas de feriados, bem como as férias coletivas não iniciarão nos dias 23, 24, 25, 30 e 31 de dezembro de 2023 e 01 de janeiro de 2024.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS - ANTECIPACAO

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contarem com período aquisitivo completo, inclusive os contratados há mais de 12 (doze) meses, considerando-se como o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo, observado o período mínimo da concessão de férias de 10 (dez) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EPI S E UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatória em termos da legislação própria, e uniforme, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados são responsáveis pelo uso, manutenção e limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção individual que receber, bem como indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolvê-los quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS - VALIDADE

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que observadas as condições regulamentadoras previstas na Legislação e que a realização do último exame ocupacional, de mesmo tipo demissional, tenha ocorrido há menos de 110 (cento e dez) dias da data de desligamento do empregado, comprovada necessidade.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAUDE

Fica instituída a Comissão Estadual Intersindical de Saúde, no âmbito das Categoria Convenientes, única e paritária, para examinar questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação e afins.

01. A Comissão será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade pela Federação Profissional conveniente, dentre os seus Diretores já eleitos, não havendo que se falar em remuneração dos membros da Comissão, tampouco em estabilidade dos mesmos.

02. Dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias, os integrantes da Comissão definirão um calendário de reuniões, sendo realizadas, inicialmente, bimestralmente, bem como designarão o local de realização das mesmas, podendo ser alterado o calendário de reuniões, desde haja consenso entre seus membros.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

É estabelecida uma "Contribuição Negocial" para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva a ser realizada por todas as empresas integrantes da categoria econômica, vinculadas ao Sindicato das Indústrias do Mate Grosso do Rio Grande do Sul, associadas ou não, ao recolhimento de 1/30 avos da folha de pagamento do mês de julho atualizada, até o dia 10 de setembro de 2023 ao referido sindicato. O não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 10%.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL - ESPECIAL À FTIARS

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul - FTIA/RS, em atenção à decisão no processo 0000113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho no PAJ 000078.2013.04.001/7, registrou esclarecimento, que abstêm-se de exigir e/ou receber valores, a qualquer título, descontados e/ou cobrados dos trabalhadores não sindicalizados, sem o seu prévio, expresso e individual consentimento, sendo viável a concessão deste consentimento em listas com

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL

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

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Cachoieira do Sul, na base territorial envolvida, o valor de 02 (dois) dias de salário, sendo 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto e o valor de 01 (um) dia de salário do mês de novembro de 2023, na folha de pagamento do mês de novembro de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Carazinho, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Vargas, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Montenegro, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Grande, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Santa Maria e Região, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Rosa, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Angelo, na base territorial envolvida, o valor de 1,5 (um e meio) dias do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Antonio da Patrulha, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

valor de 01 (um) dia de salário do mês de dezembro de 2023, na folha de pagamento do mês de dezembro de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de São Sebastião do Caí/STIA/FRED, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de São Sebastião do Caí, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de São Sebastião do Caí, na base territorial envolvida, o valor de 1 (um) dia do salário do mês de junho de 2023, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

É assegurado ao integrante da categoria não sindicalizado, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de São Sebastião do Caí, a qualquer tempo, o direito de oposição à taxa de contribuição assistencial. O trabalhador sindicalizado deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato em São Sebastião do Caí/RS, ou à sub-sede em Nova Petrópolis/RS, portando requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, os quais poderão manifestar a oposição através de outros meios legítimos.

Quanto ao direito de oposição, salvo disposição diversa mais vantajosa para o trabalhador a ser especificada na convenção, oriunda de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial igualmente a ser reproduzida na convenção, aos trabalhadores não sindicalizados será garantido o direito de oposição, em até 10 (dez) dias após o desconto em folha da cota de solidariedade negocial. Para a declaração, o trabalhador não associado deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato Profissional, portando requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, os quais poderão manifestar a oposição através de outros meios legítimos.

O Sindicato Profissional responsabiliza-se por eventual condenação judicial sofrida pela Empresa em decorrência do desconto em folha com base nesta cláusula, desde que a reclamatória, com ao menos um pedido condenatório diverso da devolução de descontos em folha, 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 versar 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 termos das atas de assembleia anexadas à Convenção.

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da cota de solidariedade negocial de uma relação dos empregados de acordo com o respectivo valor.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO NO QUADRO DE AVISOS

As empresas fixarão cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos da Empresa por um prazo de 90 (noventa) dias contados desde o seu protocolo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL, PROFISSIONAL, ASSISTENCIAL - ESPECÍFICA DO SETOR DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO SEBASTIÃO DO CAÍ/STIA/TAP

Por decisão da assembleia Geral Ordinária, na Sessão Extraordinária ocorrida em 01 de maio de 2023, com a presença de sócios e não sócios, ficou estabelecida uma contribuição assistencial a ser descontada dos salários dos empregados e trabalhadores integrantes da categoria, previa e expressamente autorizado por esta assembleia geral, cujo valor correspondente a 2,5 dias (dois dias e meio) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), sendo este o valor do primeiro salário já reajustado pelo presente instrumento, a serem repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região (STIA/TAP), os quais serão utilizados para cobrir os custos e despesas inclusive com o presente instrumento, investimento em cursos, e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria profissionais associados e não associados, cujo valor ajustado que a contribuição no valor correspondente de 2,5 dias (dois e meio) de trabalho descontado dos salários dos trabalhadores admitidos até 31/05/2023. Para os trabalhadores admitidos durante o período referente a 01/06/2023 a 31/05/2024 o valor do desconto será de 01(um) dia de trabalho limitado ao valor de R\$250,00. Registrado em STIA/TAP firmou TAC com o MPT, na data de 01/junho/2021, nos autos do Inquérito Civil 000285.2012.04.000000-0 Retificador 03/2021, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto da contribuição assistencial e forma de oposição ao desconto.

§ 1º. Por força do citado TAC, o STIA/TAP informa que o direito de oposição ao desconto assistencial pode ser exercido no prazo de 15 dias, a partir da data de 04 de maio de 2023, (data que será aberto o prazo) e, após esse prazo, o desconto, a qualquer tempo, junto a Sede do Sindicato, na cidade de Tapejara – RS, na rua do Comércio, nº 03, Edifício Doring, Centro, no horário das 08:30 horas às 12:00 horas e das 13:00 horas as 17:00 horas, de segunda-feiras a sextas-feiras, sendo para contato nº de telefone e WhatsApp será 54 33 33 33 33.

§ 2º. Considerando que a coordenação da negociação coletiva que beneficiou todos os trabalhadores do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região a necessidade de fazer frente às despesas inerentes à representação, a empresa recolherá as importâncias previstas no caput em favor deste Sindicato até o quinto dia após o pagamento do reajuste na folha do mês respectivo, ou dos pagamentos de diferenças salariais àquele mês e devidas por força do presente instrumento.

§ 3º. A empresa fará acompanhar uma relação dos empregados, com os respectivos salários e descontos.

§ 4º. A empresa não poderá incentivar, promover ou patrocinar campanha de oposição ao desconto da contribuição assistencial aos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, visando comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Ocorrendo o fato, por qualquer integrante da empresa, fica caracterizada a conduta anti-sindical, com responsabilização cível e criminal.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGENCIAS

Qualquer divergência na aplicação das normas da presente Convenção deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência após a aplicação desta Convenção, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade dos convenientes em ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

A presente Convenção não prejudicará os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas e depositadas ou depois da data base com a assistência dos Sindicatos das Categorias Profissional e Econômica.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Será cabível uma multa, em favor do empregado prejudicado, de R\$ 144,63 (cento e quarenta e quatro reais e três centavos) para o caso de infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção, em forma cumulativa, após a comunicação do Sindicato Profissional para que se proceda na regularização no máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicará as cláusulas que contenham penalidades específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção fica condicionada ao registro no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO

As Entidades Convenentes, profissionais e econômicas foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMINAÇÕES

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as estabelecidas e/ou que tenham previsão específica.

}

PAULO JUAREZ MADEIRA DOS SANTOS

Presidente

FEDERACAO DOS TRAB NA IND DE ALIMENT DO ESTADO DO RS

CLETO FERNANDES DA SILVA

Presidente

SINDICATO TRABALH INDUSTR ALIMENTACAO CACHOEIRA DO SUL

ADENILSON DE SOUZA DIAS
Presidente
SIND TRAB IND ALIMENTACAO COOP AGROIN E ASSALAR RURAIS

CELESTINO ANTONIO RIBEIRO NETO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO

RICARDO ROSA BARROS
Presidente
SINDICATO DOS TRAB.IND.E COOP.AGRO.IND.ALIM.RIO GRANDE

VALDEMIR MOREIRA CORREA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA
REGIAO

RAFAEL DE OLIVEIRA
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE SANTA ROSA

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

SIDINEI ADRIANO DA SILVA ROSA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DA PA

DANIEL GONCALVES CORREA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO CAI

ADEMIR SCHU
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE FREDERICO WESTPHALIA/FRED

LINDOMAR ALVES NUNES
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO

FELIPE SERRA
Procurador
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

EVANDRO ROSSETTO
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE GET VARGAS

JOSIMAR LUIZ CECCHIN
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIAO - S

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA FEDERAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA CACHOEIRA DO SUL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA CARAZINHO/SARANDI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA GETÚLIO VARGAS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO - MONT

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO - PÇ DAS ANTAS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO - TAQUARI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VIII - ATA ASSEMBLEIA PORTÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IX - ATA ASSEMBLEIA RIO GRANDE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO X - ATA ASSEMBLEIA ROSARIO DO SUL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XI - ATA ASSEMBLEIA FREDERICO WESTPHALEN

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XII - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA - SANTA MARIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XIII - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA - JAGUARI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XIV - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA - N PALMA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XV - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA - SÃO SEPE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XVI - ATA ASSEMBLEIA SANTA ROSA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XVII - ATA ASSEMBLEIA SANTO ANGELO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XVIII - ATA ASSEMBLEIA SANTO ANTONIO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XIX - ATA ASSEMBLEIA SÃO SEBASTIÃO DO CAI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XX - ATA ASSEMBLEIA TAPEJARA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO XXI - ATA ASSEMBLEIA VACARIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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