

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003194/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030047/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.107228/2022-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/08/2022

**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(a)

SINDICATO TRABALH INDUSTR ALIMENTACAO CACHOEIRA DO SUL, CNPJ n. 87.775.334/0001-15, neste ato representado(a)

SIND TRAB IND ALIMENTACAO COOP AGROIN E ASSALAR RURAIS, CNPJ n. 89.786.065/0001-18, neste ato representado(a)

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.DA ALIM.DE ITAQUI., CNPJ n. 89.982.680/0001-08, neste ato representado(a)

SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.374.389/0001-90, neste ato representado(a) por

SINDICATO DOS TRAB.IND.E COOP.AGRO.IND.ALIM.RIO GRANDE, CNPJ n. 90.787.359/0001-43, neste ato representado(a)

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SANANDUVA, PAIM FILHO SAO JOAO DA  
IBIACA, BARRACAO E OUTROS, CNPJ n. 12.260.918/0001-59, neste ato representado(a) por seu ;

SIND TRABALHADORES NAS IND DE ALIMENTACAOS LIVRAMENTO, CNPJ n. 96.041.942/0001-97, neste ato representado(a)

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA MARIA E REGIÃO,  
88.092.689/0001-72, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DA PATRULHA, CNPJ n. 90.862.392/0001-90,  
neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO CAI E REGIAO, CNPJ n. 90.862.392/0001-90,  
neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIAO - STIA/TAP, CNPJ n. 90.862.392/0001-90,  
neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO, CNPJ n. 89.924.393/0001-00,  
representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.031/0001-08, neste ato representado(a)

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

### 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, com  
categoria em 01º de junho.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Erva mate**, com ab

**Água Santa/RS, Agudo/RS, Alecrim/RS, Alegria/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Andr**  
**Araricá/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio do Tigre/RS, Arroio dos Ratos/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barã**  
**Guarita/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Barracão/RS, Barros Cassal/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa**  
**Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Bom Jesus/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, B**  
**Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cacique Doble/RS, Caibaté/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre**  
**das Missões/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó**  
**Sul/RS, Caraá/RS, Carazinho/RS, Caseiros/RS, Cerro Branco/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charo**  
**Charrua/RS, Chuí/RS, Cidreira/RS, Colorado/RS, Constantina/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coronel Pilar/RS, Cotiporã/RS,**  
**Cruzaltense/RS, Derrubadas/RS, Dezesesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, I**  
**Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Engenho Velho/RS, Entre-Ijuí**  
**Esmeralda/RS, Esperança do Sul/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Estrela Velha/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinal do S**  
**Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Forquetinha/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Giruá/RS, Gram**  
**Guabiju/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Herveiras/RS, Horizontina/RS, Ibarama/RS, Ibiaçá/RS, Il**  
**Ibirapuitã/RS, Imbé/RS, Independência/RS, Ipê/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itapuca/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jabotic**  
**Jaguari/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagoa V**  
**Lagoão/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Maçambará/RS, Machadinho/RS, Mampituba**  
**Maratá/RS, Mata/RS, Mato Castelhano/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Minas do Leão/RS, Monte Alegre dos Campos/R**  
**Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nonoai/RS, No**  
**Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Novo Barreiro/RS, N**  
**Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Paim Filho/RS, Palmares do Sul/RS, Palmeira das Missõ**  
**Sul/RS, Pareci Novo/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Paverama/RS, Pedras Altas/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal Gr**  
**Pirapó/RS, Poço das Antas/RS, Portão/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Pres**  
**Protásio Alves/RS, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Restinga Sêca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/RS,**  
**Rolador/RS, Rolante/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS**  
**Salvador das Missões/RS, Salvador do Sul/RS, Sananduva/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Sa**  
**Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patru**  
**das Missões/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Francisco de Assis/RS**  
**São João da Urtiga/RS, São João do Polêsine/RS, São Jorge/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, Sã**  
**São José do Norte/RS, São José do Ouro/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Luiz Gonzaga/RS, S**  
**Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/R**  
**Butiá/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sepé/RS, São Valentim do Sul/RS, São Vicente do Sul/RS, Sarandi/RS, Segredo/RS**  
**Filho/RS, Sertão/RS, Sete de Setembro/RS, Soledade/RS, Tabaí/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Taquara/RS, Taquari/RS, T**  
**Areia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Cachoeiras/RS, Três de Maio/**  
**Três Palmeiras/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/R**  
**Vacaria/RS, Vale Verde/RS, Victor Graeff/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missõ**  
**Xangri-lá/RS.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO**

Para os empregados admitidos a partir de 01 junho de 2022 será assegurado um salário normativo mínimo (seiscentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) mensais, ou equivalente em salário hora, dia ou semana para eventual procedimento coletivo futuro.

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

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A partir do mês de junho de 2022, 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 12,03% (doze e três 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 2021 e 31 de maio de 2022 terão seus salários alterados de acordo com a tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração inferior a quinze (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de junho de 2022), incidentes sobre o salário de admissão.

### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

| Admissão    | Percentual Junho 2022 | Admissão     | Percentual Junho 2022 |
|-------------|-----------------------|--------------|-----------------------|
| junho-21    | 12,03%                | dezembro-21  | 6,02%                 |
| julho-21    | 11,03%                | janeiro-22   | 5,01%                 |
| agosto-21   | 10,03%                | fevereiro-22 | 4,01%                 |
| setembro-21 | 9,02%                 | março-22     | 3,01%                 |
| outubro-21  | 8,02%                 | abril-22     | 2,01%                 |
| novembro-21 | 7,02%                 | maio-22      | 1,00%                 |

02. Das variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo no mês de junho de 2022 ser inferior ao salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o salário de qualquer empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do presente acordo, um salário superior ao daquele, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e anterioridade de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada 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 2022.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

As empresas concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento (de dez e cinco por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de quatrocentos e trinta e três reais e setenta e dois centavos), ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados na primeira quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas por cada empresa.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Poderão ser descontados em folha do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto, os descontos destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SESI, vendas para o grupo econômico, e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como o desconto em folha de contribuições sindicais e das contribuições aprovadas em assembleias dos sindicatos profissionais convenientes. Os descontos 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 cada mês de salário como contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro 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 de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data base de 01 de junho de 2021 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 convenção coletiva.

03. A ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses de maio, 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 deverão apresentar integralmente reposta a inflação do período revisando de 01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e quitada a partir de 01 de junho de 2022.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES CONCEDIDAS PERÍODO REVISANDO**

Uma vez observada a aplicação dos percentuais previstos acima, o salário dos empregados vinculados as empresas e ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data de 31 de maio de 2022.

situada em 01 de junho de 2022 podendo ser compensados todos os aumentos e/ou reajustes concedidos no período de 2021 até 31 de maio de 2022, 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 (subitem 01) praticados a partir de 1º de junho de 2022 poderão ser utilizados para compensação em procedimento de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

01. Não serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 2022 a 31 de maio de 2023 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 com 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) de 4% (quatro por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa, percentual 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 legislação em vigor, a ser revisada, terão incorporado ao seu salário nominal o valor correspondente ao número de quinquênios superiores a 04 (quatro).

02. Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinquênios em até 04 (quatro), independentemente de qualquer forma de contagem 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 aqui às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre o 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 permitido pela Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino 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 respectivos Sindicatos Econômicos:

#### DO PLANO

- a) os empregados deverão comprovar perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, e estes deverão estar cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou 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, de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;
- c) deverá, ainda, ser apresentada às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, salvo quando se tratar de primeira matrícula, hipótese em que será possível a comprovação da matrícula referente ao ano corrente da percepção do benefício educacional sem prejuízo;
- d) se a entidade sindical exigir, a comprovação da matrícula deverá conter carimbo e assinatura do sindicato profissional da categoria.

#### DAS CONDIÇÕES

01. Mediante o atendimento dos critérios "a" ou "b" e "c", acima previstos, as empresas pagarão a seus empregados a ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, independentemente de ser o empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes da tabela abaixo:

| Situação do Empregado | Empregado/Dependente       | Parcela em Fevereiro/2023                                       | Parcela em Agosto/2023  |
|-----------------------|----------------------------|---|---|
| Se o empregado for    | Para o empregado estudante | R\$ 253,20 (duzentos e cinquenta e três reais e vinte centavos) | R\$ 253,20 (duzentos e cinquenta e três reais e vinte centavos) |

|                                  |  |  |                                    |
|----------------------------------|--|--|------------------------------------|
| estudante                        |  | três reais e vinte centavos)                                     | três reais e vinte                 |
|                                  | Para até um dependente estudante         | R\$ 123,25 (cento e vinte e três reais e vinte e cinco centavos) | R\$ 123,25 (cento e vinte e cinco  |
| Se o empregado não for estudante | Para um dependente estudante             | R\$ 253,20 (duzentos e cinquenta e três reais e vinte centavos)  | R\$ 253,20 (duzentos e cinquenta e |
|                                  | Para dois ou mais dependentes estudantes | R\$ 123,25 (cento e vinte e três reais e vinte e cinco centavos) | R\$ 123,25 (cento e vinte e cinco  |

02. Em qualquer hipótese, a soma das 02 parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 370,00 (setecentos e cinquenta e dois reais e noventa centavos) por empregado.

03. Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições de ensino que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido, desde que as doações sejam diretamente revertidas em favor dos beneficiários.

04. Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos requisitos condicionantes ao pagamento da ajuda educacional ao longo do curso da vigência desta Convenção Coletiva com os empregadores, por seu turno, e exclusivamente em benefício destes empregados, adimplirão a primeira parcela da ajuda educacional após a comprovação do cumprimento dos requisitos e a segunda parcela no mês de agosto de 2023, ou, ultrapassado o prazo, a totalidade da ajuda no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios oferecidos aos dependentes de empregado seu que venha a falecer durante a vigência da presente convenção e que arca com as despesas decorrentes, um auxílio funeral no valor de R\$ 2.857,90 (dois mil oitocentos e cinquenta e sete reais e noventa centavos) 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 parcelas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia do 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 contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mês de cumprimento.

01. O pagamento deve ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou administrativo, salvo se o empregado for pagante, 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, equivalente ao que seria seu salário do dia, por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. Em qualquer hipótese, 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 da rescisão.

§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 comparecer em até dois dias úteis.

§3º. Situada a empresa em município onde esteja localizada sede ou sub sede do Sindicato Profissional, no estabelecimento de trabalho, 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 precatório.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, o empregador poderá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado.

## **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 seu estado de gravidez, deverão apresentar-se à empregadora para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias após a data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poderem postular, entendendo-se a garantia inexistente em caso de 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 ou por invalidez, se houver comunicação escrita à empresa pelo interessado, será assegurada uma estabilidade provisória ao 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 banco de horas, a jornada de trabalho de 12x36, a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes, o trabalho em turnos, o trabalho em jornada de trabalho, o intervalo intrajornadas, o tempo à disposição, a troca do dia de feriado, o trabalho aos domingos e feriados, a modalidade de registro de jornada, dentre outras hipóteses de disposição sobre a jornada de trabalho, em conformidade com a legislação em vigor, deverá ser aprovada em Assembleia Geral, com a assessoria jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da norma coletiva, em especial ante os termos do inciso III do artigo 7º da Constituição Federal, que faz obrigatória a participação dos Sindicatos na negociação coletiva, formalizará esta intenção ao sindicato do setor econômico, que será o responsável por apresentar à Federação Profissional a minuta de termo aditivo à norma coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. A Federação Profissional dará ciência ao Sindicato Profissional e este, em conjunto com o Sindicato Econômico, impulsione o processo de negociação coletiva entre as partes. Com o fim da 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 de negociação.

§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 processo de negociação, com o percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese do §2º desta cláusula.

§2º. Empresa e Sindicato Profissional, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que haja o interesse à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 10% (dez por cento) dos funcionários. Nestas hipóteses, o Sindicato Profissional se reunirá diretamente com os interessados, e procederá à formalização do instrumento de negociação.

§3º. Em qualquer caso, o resultado do processo de votação será registrado em ata que conterá, além dos critérios de votação, a implantação dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato Profissional, a ratificação do representante da Empresa, e estará acompanhada da lista de presenças com a relação dos nomes dos interessados 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 atinja o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato Profissional, em dia com as suas obrigações sociais junto a Federação Profissional, ou, não satisfazendo esta condição, 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 dia com as obrigações sociais junto a Federação Profissional conveniente, 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 reuniões convocadas para tanto;

### **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. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou nos sábados e/ou domingos no referido regime, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

01. Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime de compensação de horas 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 em regime de não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horas prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário normal em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, 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 de alterar a jornada de trabalho em ambientes insalubres, independentemente da licença prévia prevista no artigo 60 da CLT do Trabalho.

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

03.2. A entidade sindical dos trabalhadores poderá excepcionar determinadas empresas da regra prevista no item 03.1 mediante simples notificação fundamentada, necessariamente oportunizando a possibilidade da negociação coletiva sobre a matéria, que poderá redundar em obrigações condicionantes à dispensa da licença prévia, como, por exemplo, a apresentação de documentos pertinentes à saúde e segurança do trabalhador, inspeção no local de trabalho, perícia técnica com o trabalhador, dentre outras soluções que equilibrem a livre iniciativa e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho;

03.3. A notificação prevista no Item 03.2 deverá ser enviada impreterivelmente no interregno entre a data da convocação 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 empregado gozar de seu repouso semanal remunerado correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto em 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 falta remunerada até o limite de 16 (dezesesseis) horas por ano, quanto tiverem que se ausentar do serviço para levar o filho a médico (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 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 no prazo de 48 horas subsequentes ao término da jornada do dia da falta, sob pena de ter-se a ausência do empregado considerada como falta não remunerada.

01. O empregado, mesmo diante da impossibilidade de comparecer à empresa ou enviar terceiro, deverá comunicar 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, o transporte coletivo, o horário, a seus empregados para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, os períodos de trajeto não serão considerados de disponibilidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS - NÃO 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 profissional, desde que não haja interrupção do trabalho.

aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional determinados por esta, caso os mesmos não sejam realizados durante a jornada normal de trabalho, sendo devido o pagamento de horas suplementares caso 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 das Indústrias da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos e feriados.

01. O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos 30 dias de antecedência.

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

### **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 em 23, 24, 25, 30 e 31 de dezembro de 2022 e 01 de janeiro de 2023.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS - ANTECIPACAO**

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não completaram o período aquisitivo completo, inclusive os contratados há mais de 12 (doze) meses, considerando-se como quitado o período não trabalhado, 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, de acordo com a legislação própria, e uniforme, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados se obrigam a manter a limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção individual que receber, bem como a indenizar a empresa 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 Normas previstas na Legislação e que a realização do último exame ocupacional, de mesmo teor do demissional, tenha sido realizada no prazo de 110 (cento e dez) dias da data de desligamento do empregado, salvo comprovada necessidade.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAÚDE**

Fica instituída a Comissão Estadual Intersindical de Saúde, no âmbito das Categorias Convenientes, única e paritária, para examinar e emitir pareceres sobre as condições de trabalho e de 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 indicada pelos Sindicatos Profissionais convenientes, dentre os seus Diretores já eleitos, não havendo que se falar em remuneração dos integrantes da Comissão, nem em estabilidade dos mesmos.

02. Dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias, os integrantes da Comissão definirão um calendário de reuniões, sendo inicialmente, bimestralmente, bem como designarão o local de realização das mesmas, podendo ser alterado o calendário de reuniões por comum acordo e em 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 com as empresas integrantes da categoria econômica, vinculadas ao Sindicato das Indústrias do Mate no Estado do Rio Grande do Sul, associadas ou não, ao recolhimento de 1/30 avos da folha de pagamento do mês de junho/22, já atualizada, até junho/2022 ao referido sindicato. O não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 10% sobre o valor devido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL**

Com base no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, 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 à garantia de equivalência entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia Geral Extraordinária em forma dos Artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que se pretende aproveitar; as empresas procederão ao desconto em folha, de todos os seus empregados, da cota de solidariedade de 1/30 avos da folha de pagamento do mês de junho/22, já atualizada, até junho/2022 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 e Afins, a cota de solidariedade de 1/30 avos da folha de pagamento do mês de junho/22, já atualizada, até junho/2022.

Cachoeira do Sul, na base territorial envolvida, o valor de 02 (dois) dias de salário, sendo 01 (um) dia do salário de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 2022, na folha de pagamento do mês de novembro de 2022, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

As empresas descontarão representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Caxias, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

As empresas descontarão representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Itapecuru, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Montenegro, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Grande Roca, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Sananduva, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Santana do Livramento, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Comércio de Alimentação de Santa Maria e Região, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Rosa, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Angelo, na base territorial envolvida, o valor de 1,5 (um e meio) dias do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 Antonio da Patrulha, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, 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 dezembro de 2022, na folha de pagamento do mês de dezembro de 2022, 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

Vacaria, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2022, já devidamente de pagamento do mês de julho de 2022, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação.

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 2022, já devidamente de pagamento do mês de julho de 2022, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação e 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 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, a condição oriunda de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial igualmente a ser reproduzida na convenção, o direito de oposição não associados será garantido o direito de oposição, em até 10 (dez) dias após o desconto em folha da cota de solidariedade comercial. Para conferir a declaração, o trabalhador não associado deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato em São Sebastião do Caí/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.

O Sindicato Profissional responsabiliza-se por eventual condenação judicial sofrida pela Empresa em decorrência de descontos efetuados com base nesta cláusula, desde que a reclamatória, com ao menos um pedido condenatório diverso dos descontos, tenha sido ajuizada individualmente pelo trabalhador, e desde que a Empresa, através do seu Sindicato Profissional, apresente ao Sindicato Profissional a relação mensal dos descontos efetuados, dê-lhe ciência acerca da propositura de recurso 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, acrescida 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 Geral, nos termos das atas de assembleia anexadas à Convenção.

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da cota de solidariedade comercial de uma relação dos empregados descontados e o respectivo valor.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 judicial no processo 0000113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho no PAJ 000078.2013.04.001/7, registra-se que o Sindicato Profissional abstêm-se de exigir e/ou receber valores, a qualquer título, descontados e/ou cobrados dos trabalhadores não sindicalizados, sem o seu individual consentimento, sendo viável a concessão deste consentimento em listas coletivas.

#### **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 pelo prazo de 30 (trinta) dias contados desde o seu protocolo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL, PROFISSIONAL, ASSISTENCIAL - ESPECIAL**

Por decisão da assembleia Geral Ordinária, na Sessão Extraordinária dos Trabalhadores ocorrida em 01/maio/2022, de sócios e não sócios, ficou estabelecida uma contribuição assistencial a ser descontada do salário de todos os integrantes da categoria, previa e expressamente autorizado por esta assembleia, ao valor correspondente a (um quinto) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 ( duzentos e cinquenta reais), sendo o valor do primeiro desconto pelo presente instrumento, a serem repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Tapejara e Região (STIA/TAP), os quais serão utilizados para cobrir os custos e despesas inclusive com o investimento em projetos e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria profissional associada. Registra-se que o STIA/TAP firmou TAC com o MPT, na data de 01/junho/2021, nos autos do Inquérito Civil nº 000078.2013.04.001/7, TAC Retificador 03/2021, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto da contribuição assistencial na seguinte forma de oposição ao

§ 1º. Por força do citado TAC, o STIA/TAP informa que o direito de oposição ao desconto assistencial pode ser exercido em até 15 dias, a partir da data de 09 de maio de 2022, (data que será aberto o prazo) e, após este primeiro desconto, o interessado deverá comparecer ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, junto a Sede do Sindicato, na cidade de Tapejara – RS, na rua do Comércio, 1383, Sala 03, Edifício Doring, CEP: 96200-000, das 08:30 as 12:00 e das 13:00 as 17:00, entre segundas e sextas-feiras, sendo para contato nº de telefone e WhatsApp: (51) 3322-2422.

§ 2º. A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul - FETAL/RS, por decisão judicial no processo 0000113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho nº 000078.2013.04.001/7, registra, para esclarecimento, que abstêm-se de exigir e/ou receber valores, a qualquer título, e/ou cobrados dos trabalhadores não sindicalizados, sem o seu prévio, expresso e individual consentimento. Registra-se a concessão deste consentimento em listas

§ 3º. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região receberá os valores devidos pelos integrantes dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul de qualquer responsável que não assina este instrumento normativo exclusivamente porque o processo de alteração estatutária da entidade sindicalizada em municípios de André da Rocha, Caseiros, Charrua, Guabiju, Muliterno, Santa Cecília do Sul, São Jorge e São José do Sul está em trâmite;

§ 4º. Considerando que a coordenação da negociação coletiva que beneficiou os trabalhadores coube ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, e a necessidade de fazer frente às reivindicações e representação, a empresa recolherá as importâncias previstas no caput em favor deste Sindicato, até o quinto dia útil de cada mês da folha do mês respectivo, ou do pagamento de diferenças relativas àquele mês e devidas por força de decisão judicial.

§ 5º. As empresas farão acompanhar uma relação dos empregados, com os dados pessoais e profissionais.

§ 6º. As empresas não poderão incentivar promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores, de qualquer natureza, coletiva, visando comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Qualquer conduta 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, após prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade das normas, poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer ao Poder Judiciário.

Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade dos convenentes para 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 em 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\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais) para qualquer das cláusulas da presente Convenção, em forma conjunta e de modo não cumulativo, após a comunicação ao Sindicato Profissional para que se proceda na regularização no prazo máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicam cláusulas que contenham penalidades específicas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÕES**

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

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO**

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

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

JOSE CATARINO FERNANDES SOLIS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.DA ALIM.DE ITAQUI.

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

ROMUALDO FERNANDES ALVES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SANANDUVA, PAIM FIL  
URTIGA, IBIRAIARAS, IBIACA, BARRACAO E OUTROS

VERA MARIA DA SILVA HENQUER  
Presidente  
SIND TRABALHADORES NAS IND DE ALIMENTACAOS LIVRAMENTO

ROGERIO AGUIRRE DA ROSA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA

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

MARLENE TEREZINHA DOS SANTOS GULARTE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DO

DANIEL GONCALVES CORREA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO

JOSIMAR LUIZ CECCHIN

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIA

LINDOMAR ALVES NUNES

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E R

FELIPE SERRA

Procurador

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA FEDERAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA FEDERAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA CACHOEIRA DO SUL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA CARAZINHO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA ITAQUI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO TAQUARI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VIII - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO PORTAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IX - ATA ASSEMBLEIA MONTENEGRO POÇO DAS ANTAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO X - ATA ASSEMBLEIA RIO GRANDE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XI - ATA ASSEMBLEIA SANANDUVA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XII - ATA ASSEMBLEIA SANTANA DO LIVRAMENTO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XIII - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA JAGUARI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XIV - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA NOVA PALMA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XV - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XVI - ATA ASSEMBLEIA SANTA MARIA SÃO SEPÉ**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XVII - ATA ASSEMBLEIA SANTA ROSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XVIII - ATA ASSEMBLEIA SANTO ANGELO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XIX - ATA ASSEMBLEIA SANTO ANTONIO DA PATRULHA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XX - ATA ASSEMBLEIA SÃO SEBASTIÃO DO CAI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XXI - ATA ASSEMBLEIA TAPEJARA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO XXII - ATA ASSEMBLEIA VACARIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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