

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003964/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061181/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.231313/2024-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/10/2024

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

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

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS SUINOS NO ERGSUL, CNPJ n. 92.941.566/0001-36, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ALFEU DIPP MURATT;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos a partir de 01 junho de 2024 será assegurado um salário normativo mínimo de **R\$ 1.892,00** (hum mil oitocentos e noventa e dois reais) mensais, ou equivalente em salário hora, dia ou semanal, formando base para eventual procedimento coletivo futuro.

Parágrafo Único - Deferido reajuste ao salário mínimo regional da categoria da alimentação que o torne superior aos pisos normativos de ingresso e/ou efetivação aqui previstos, as empresas corrigirão esses pisos de forma a igualá-los 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 2024, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de junho de 2023, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 4,00% (quatro 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 2023 e 31 de maio de 2024 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de junho de 2024), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

### TABELA DE PROPORCIONALIDADE

<b>Admissão</b>	<b>Percentual Junho 2024</b>	<b>Admissão</b>	<b>Percentual Junho 2024</b>
junho-23	4,00%	dezembro-23	2,00%
julho-23	3,67%	janeiro-24	1,67%
agosto-23	3,33%	fevereiro-24	1,33%
setembro-23	3,00%	março-24	1,00%
outubro-23	2,67%	abril-24	0,67%
novembro-23	2,33%	maio-24	0,33%

02. Das variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais

novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

As empresas durante a vigência do presente acordo concederão antecipações salariais não inferiores a 30% (trinta por cento) do salário-base do mês, observando o limite de até 12 (doze) salários mínimos, até o dia 20 de cada mês, sendo abatido para tal cálculo valores já devidos pelos empregados e relativos a adiantamentos em espécie, mercadorias, produtos, benefícios ou qualquer outro que, autorizados pelo Empregado, devam ser descontados na folha de pagamento do mesmo mês de cada adiantamento salarial.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente 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 (FGTS) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA VARIAÇÃO**

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

## **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 05 (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 máximo até a folha do pagamento do mês de maio de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data base de 01 de junho de 2024, 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 meses citados não lhe retira o direito previsto no *caput*.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - QUINQUENIO**

As Empresas pagarão, mensalmente, a seus empregados, a título de quinquênio, o adicional de 3% (três por cento) para cada cinco anos de serviço prestados à mesma Empresa, aplicáveis sobre o salário base.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão a título de adicional noturno o percentual de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário base.

**Parágrafo Único:** Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22hs (vinte e duas horas) de um dia e as 5hs (cinco horas) do dia seguinte.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo 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:

### **Parágrafo Primeiro:**

a) os empregados deverão comprovar perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão 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 de que cogita a presente cláusula, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

b) alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado 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 referente ao 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, sem qualquer prejuízo. Em qualquer caso, a comprovação deve conter o carimbo e assinatura do sindicato profissional.

### **Parágrafo Segundo:**

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

Situação do empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Fevereiro/2025	Parcela em Agosto/2025
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 349,34 (trezentos e quarenta e nove reais e trinta e quatro centavos)	R\$ 349,34 (trezentos e quarenta e nove reais e trinta e quatro centavos)
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 349,34 (trezentos e quarenta e nove reais e trinta e quatro centavos)	R\$ 349,34 (trezentos e quarenta e nove reais e trinta e quatro centavos)

b) Em qualquer hipótese, a soma das 02 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 698,68 (seiscentos e noventa e oito reais e sessenta e oito centavos) por empregado.

c) Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições, 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 desde gênero, sejam diretamente revertidas em favor dos seus empregados.

d) Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos critérios condicionantes ao pagamento da ajuda educacional ao longo do curso da

vigência desta Convenção Coletiva 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 2025, ou, ultrapassado este mês, adimplirão a totalidade da ajuda no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL**

Na hipótese de falecimento de empregado, as empresas integrantes da categoria econômica pagarão o auxílio-funeral aos seus dependentes que arcarem com as despesas na quantia correspondente a 02 (dois) salários normativos mínimos da categoria vigente na data do óbito, mediante comprovação.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CÓPIA DA RESCISÃO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia do recibo de quitação para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 01 (um) ano de serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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 do 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 ofertar resposta em até dois dias úteis.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Quando da rescisão de Contrato de Trabalho, o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato do acompanhamento ou da assistência da rescisão contratual, em dinheiro ou em cheque visado, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro, pelo sistema bancário ou outro meio eletrônico.

##### Parágrafo Primeiro

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

##### Parágrafo Segundo

A inobservância do disposto acima sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa diária, em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário do dia, por dia de atraso, devidamente corrigida pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor ) salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. Em qualquer hipótese, a multa referida neste parágrafo ficará limitada ao valor do principal.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO/DISPENSA**

No curso do aviso prévio dado pelo empregador, sempre que o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento daquele período não trabalhado.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE MULHER GESTANTE**

Estabilidade à Mulher Gestante, desde o início da gestação até 90 (noventa) dias após o término do

benefício previdenciário.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aposentadoria por velhice (60 anos para a mulher e 65 anos para o homem), por tempo de serviço (30 anos de serviço) ou especial (25 anos) e desde que haja comunicação escrita à empresa pelo interessado, será garantida a estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as demissões por justa causa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base do empregado, limitadas a 2 (duas) horas diárias excedentes à jornada normal, na forma do art. 59 da CLT e de 100% (cem por cento) na hipótese de trabalho em dias de repouso, domingos e feriados.

#### Parágrafo Primeiro

As empresas obrigam-se a notificar os empregados, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, para a realização de horas extras, nas seguintes hipóteses:

- a) para o trabalho extraordinário em domingos e feriados; e
- b) para o trabalho extraordinário aos sábados, quando a jornada ordinária regular transcorrer de segunda às sextas-feiras.

#### Parágrafo Segundo

As empresas comprometem-se a não convocar, para a realização de horas extraordinárias, nas hipóteses estabelecidas nas alíneas "a" e "b" do Parágrafo Primeiro, os trabalhadores que vierem a ser relacionados pelas entidades de representação profissional como atletas participantes das OLIMPIADAS DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO, desde que recebam de tais entidades a relação individualizada dos atletas participantes, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas da realização do evento.

#### Parágrafo Terceiro

A notificação de que cogita o Parágrafo Primeiro será escrita e deverá ser afixada no mural da

empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA**

A empresa interessada em regulamentar através da negociação coletiva a compensação semanal, o banco de horas, a jornada 12x36, 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 atenção à segurança jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da norma coletiva, formalizará a proposta diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores, ao qual caberá dar ciência do pedido à Federação dos Trabalhadores, que de imediato compartilhará o fato com o Sindicato Econômico interessado, para que estes, na medida das suas possibilidades, auxiliem empresa e Sindicato dos Trabalhadores no processo de negociação coletiva, na Assembleia Geral e na formalização do acordo coletivo de trabalho ou do aditivo à convenção.

§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 do §2º desta cláusula.

§2º. O Sindicato dos Trabalhadores poderá realizar a Assembleia por procedimento simplificado, mediante a convocação direta, individualizada ou plúrima, de todos os interessados, desde que a proposta não interesse à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 25 (vinte e cinco) funcionários. Nestas hipóteses, o Sindicato dos Trabalhadores 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 e parâmetros para a implantação dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato dos Trabalhadores e a ciência e ratificação do representante da Empresa, e estará acompanhada da lista de presenças 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 contribua com o 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 dos Trabalhadores, em dia com as 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 dos Trabalhadores; 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 dos Trabalhadores que estiver em dia com as suas obrigações sociais junto a Federação dos

Trabalhadores conveniente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta a autorização discricionária para tanto;

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

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho nas empresas abrangidas pela convenção poderá ser prorrogada, além de 8 (oito) horas normais, no máximo de duas, sem o pagamento de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas-extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. O excesso de trabalho diário objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou no sábado.

Com base no Art. 611-A, XIII, da CLT, os Sindicatos dos Trabalhadores pactuam a possibilidade das empresas prorrogarem a jornada de trabalho em ambientes insalubres, independentemente da licença prévia prevista no artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que realizado estudo técnico ambiental prévio em relação aos processos de trabalho.

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

01.2. A entidade sindical dos trabalhadores poderá excepcionar determinadas empresas da regra prevista no Item 03, mediante simples notificação fundamentada, necessariamente oportunizando a possibilidade da negociação coletiva suplementar sobre a matéria, que poderá redundar em obrigações condicionantes à dispensa da licença prévia, como, por exemplo, análise dos documentos pertinentes à saúde e segurança do trabalhador, inspeção no local de trabalho, perícia técnica conjunta no ambiente de trabalho, dentre outras soluções que equilibrem a livre iniciativa e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido;

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

O tempo, limitado a 12 (doze) horas por ano dispendido pelo empregado (pai ou mãe) para acompanhar filhos menores de 14 (quatorze) anos a consultas médicas, será considerado como de licença remunerada, não acarretando qualquer prejuízo relativamente aos direitos de repouso remunerado, férias e 13º salário. Para tanto deverá o empregado comprovar o fato, mediante atestado médico, no prazo de 2 (dois) dias, a contar da falta.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIS**

As empresas representadas pelos Sindicatos Suscitados fornecerão gratuitamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão uniforme, gratuitamente, quando exigirem seu uso obrigatório, sendo também obrigatória a devolução dos uniformes e dos equipamentos de proteção individual, em caso de rescisão contratual ou qualquer hipótese de extinção do contrato de trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECOLHIMENTO AO SINDICATO SUSCITADO**

As empresas abrangidas por este dissídio coletivo (não associadas do suscitado) recolherão aos cofres do mesmo, o equivalente a 3% (três por cento) da folha de pagamento do mês de junho/2024, já corrigida nos termos do presente acordo, no prazo de até 5 dias após o pagamento dos salários do referido mês. Incidirá multa de 20% acrescida de juros e correção monetária na hipótese de não cumprimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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

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

É assegurado o direito de oposição ao trabalhador não associado, desde que manifestado na Assembleia ou, na hipótese de ausência justificada, em até 05 (cinco) dias úteis após a realização da Assembleia. Nesta hipótese, a oposição válida é aquela manifestada perante o Sindicato, pessoalmente, por requerimento individual e de próprio

punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, aos quais é garantida a manifestação da oposição através de outros meios legítimos.

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

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

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

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se comprometem a fixar no seu quadro de avisos, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópia do acórdão do presente acordo.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não prejudicará os Acordos Coletivos de Trabalho que eventualmente tenham sido celebrados entre as empresas individualmente e os sindicatos representativos das categorias profissionais aqui signatárias, no âmbito das respectivas bases territoriais, de modo que, em relação a essas empresas e seus trabalhadores, não se aplicam as cláusulas estipuladas na presente Convenção, enquanto vigorarem os aludidos Acordos Coletivos de Trabalho .

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Multa de 20% (vinte por cento) do valor do piso salarial da categoria profissional fixado neste dissídio,

por infração de qualquer cláusula da presente revisão, revertendo em favor do trabalhador prejudicado. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a C.L.T. já estabeleça penalidades, ou aquelas que já trazem em seu próprio bojo punição pecuniária.

}

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

ALFEU DIPP MURATT  
Procurador  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS SUINOS NO ERGSUL

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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