

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001876/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026795/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.273030/2024-51
DATA DO PROTOCOLO: 26/06/2024

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

SINDICATO TRABALHADORES NAS IND ALIMENT DE MARAU, CNPJ n. 88.496.708/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCEMIR VALDEMAR PRADEGAN;

E

MEGA INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 01.011.189/0001-80, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). GEMANIR D AGUSTIN POLI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Marau/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO**

Ficam ajustados os seguintes pisos normativos:

- a) Piso de ingresso, válido por 120 dias após a contratação, R\$1.820,00;
- b) Piso salarial para já contratados na data base, R\$1.904,00
- c) Piso salarial para serviços de limpeza e office boy R\$1.685,00

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O piso de ingresso será reajustado pelo índice de 6% (seis por cento).

As demais cláusulas econômicas deste acordo serão reajustadas em 6% (seis por cento).

As diferenças salariais resultantes do reajuste previsto nesta cláusula e na anterior serão pagas na folha do mês de maio de 2024, sob a rubrica "diferenças salariais 2024", salvo se a empresa justificar o motivo de

impossibilidade de pagamento na folha de maio, caso em que as diferenças poderão ser pagas na folha de junho de 2024.

As diferenças de rescisões do período deverão ser pagas até 15 de agosto de 2024.

CLÁUSULA QUINTA - POLÍTICA SALARIAL

A empresa poderá reajustar os salários toda que vez que o índice acumulado do INPC ultrapassar 5%, considerando-se antecipação para a data base o valor da correção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO DO ACIDENTADO

A empresa garantirá a seus empregados afastados por acidente de trabalho o 13ºsalário proporcional, correspondente aos meses de afastamento dentro do ano a que corresponder o afastamento. O valor só será devido se a Previdência não tiver pago o 13º salário.

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA

Caso o empregado afastado por auxilio doença tenha reconhecido que o afastamento se trata de doença profissional equiparada a acidente de trabalho, será devido o 13º salário na forma e condições da cláusula anterior.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A empresa acordante se compromete a manter um plano de carreira para os funcionários da empresa, com estrutura de cargos e salários definida.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DO DIA 31

Fica assegurado a todos os empregados na empresa 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, outubro de cada ano.

O pagamento se dará sempre durante a vigência do presente instrumento normativo e no máximo até a folha de pagamento de maio de cada ano, observado o necessário pagamento ou adiantamento, a depender da época de fechamento das negociações ou publicação da sentença normativa, de ao menos dois dias juntamente com o pagamento da folha salarial correspondente ao mês posterior à assinatura do protocolo de fechamento de negociação ou publicação da sentença normativa;

O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, devendo ser feito proporcionalmente, para os empregados admitidos depois da data base anterior àquela a que se referir o acordo coletivo ou convenção.

O pagamento a ser feito deverá ser calculado com base no salário base do empregado e discriminado, na folha de pagamento como “diferença de salários”. O pagamento referente ao presente ajuste deverá ser feito na folha de pagamento do mês de maio de 2024.

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 caso a falta tenha sido descontada no mês correspondente.

As empresas poderão conceder os 4 dias como folgas remuneradas dentro do calendário 2024 e feita a anotação no cartão ponto como folga remunerada referente aos dias 31.

Desconto retributivo

Com fulcro (amparo) no poder – dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em prol da totalidade dos representados, inserido nos incisos III e VI do Art. 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 de 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 545 da CLT e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos aproveita; na esteira da sistemática do Art. 611-A, caput; da CLT; respeitada a liberdade de associação sindical, inclusive o direito de não sofrer o desconto da mensalidade daí decorrente, na forma o Art. 611-B, XXVI; é instituída, na forma dos Artigos 611-A, §4º, §8º e §3º da CLT, a seguinte contrapartida ao benefício previsto nesta cláusula, nos seguintes termos:

I – As empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, até sessenta dias após à assinatura do protocolo de fechamento de negociações, o valor referente ao dia 31 (trinta e um) de julho, com **recolhimento aos cofres da entidade sindical em até o dia 30 de JULHO de 2024;**

II – Este recolhimento (depósito) aos cofres do Sindicato deverá ser feito de forma identificada pela empresa, OU, pode ser feito pela CHAVE PIX que é o CNPJ 88.496.708/0001-26 e enviar relatório com os nomes dos funcionários e valores para o Sindicato para o e-mail: financeiro@stiamarau.com.br; Se optar por fazer depósito pode enviar o comprovante de depósito para o mesmo e-mail acima citado. Os depósitos que não forem identificados não serão reconhecidos como pagamento, Banco Caixa - conta corrente 1675 -1 em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Marau;

III – É garantido o direito de oposição dos não sócios à contrapartida aqui instituída, no dia da assembleia, ou através de declaração válida a partir da sua emissão e para efeitos futuros. Para conferir a declaração, o trabalhador não sócio 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;

IV – O trabalhador que se opuser à contrapartida perderá o direito previsto nesta cláusula;

V – O Sindicato Profissional se responsabiliza pelo ressarcimento à Empresa do valor do desconto previsto nesta cláusula, apurado em homologada liquidação de sentença transitada em julgado, se observadas, pela Empresa, as seguintes condições:

a) Tenha enviado ao Sindicato Profissional, após cada desconto, a relação de trabalhadores, discriminando nome, número de identificação e o respectivo desconto, mais, em anexo, o comprovante do depósito;

b) Tenha dado ciência ao Sindicato Profissional sobre a demanda judicial ajuizada pelo representado;

c) Observe as condições e restrições específicas de cada Entidade Sindical, que deverão constar em instrução anexa ao protocolo de fechamento de negociações;

VI – A Empresa, mediante comprovação, poderá ressarcir-se quando da transferência de que trata o Item I, ressalvado o direito do Sindicato de apurar a correção do valor liquidado;

VII– Ficam instituídas as seguintes penalidades específicas:

a) Caso a Empresa descumpra o pagamento de que trata o caput no prazo previsto no §1º, arcará com multa diária de 1 (um) dia de salário, limitada a 30 (trinta) dias, e cláusula penal de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais juros e correção monetária, em benefício do trabalhador prejudicado;

b) Caso a Empresa descumpra o desconto previsto no Item do §4º desta cláusula, arcará com multa mensal equivalente ao valor do débito, limitada a 03 (três) meses, e cláusula penal de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais juros e correção monetária, em benefício de cada Entidade Sindical prejudicada;

c) Caso a Empresa descumpra o Item III do §4º desta cláusula, conferindo ao trabalhador oponente o mesmo direito conferido aos demais, passará a arcar integralmente, pelos seus próprios meios, com o desconto previsto no Item I do referido §4º, desonerando todos os trabalhadores, sob pena de multa de 20% sobre os valores irregularmente descontados, mais juros e correção monetária, em benefício de cada Entidade Sindical prejudicada;

CLÁUSULA DÉCIMA - QUINQUÊNIO

A Empresa pagará a seus empregados um adicional de 3% por cada cinco anos ininterruptos de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará a diferença entre o salário recebido pelo empregado em serviço e o valor do benefício pago pela Previdência Social, no percentual máximo de 9%(nove por cento) e limitado a quarenta e cinco dias a partir do 16º dia de afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

A empresa pagará ao empregado que esteja com contrato em vigor quando da aposentadoria, o valor de um salário vigente na data respectiva, caso conte com mais de dez anos de serviço, ou no valor de dois salários, caso conte com mais de quinze anos de serviço. O benefício não é cumulativo.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

A empresa pagará as horas extras que excederem as duas primeiras com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o salário base do empregado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

Fica garantido a todos os funcionários uma cesta básica mensal, contendo os seguintes gêneros alimentícios:

- a) 05 kg (cinco quilos), de açúcar Cristal;
- b) 02 kg (dois quilos), de arroz - tipo 1;
- c) 02 kg (dois quilos), de feijão preto - tipo 1;
- d) 02 kg (dois quilos), de farinha de trigo especial;
- e) 03 (três) pacotes de massa de 500g;
- f) 03 (três) litros de óleo de soja de 900ml.

Parágrafo 2º - A participação dos funcionários será de 20% (vinte por cento) do custo da cesta básica.

PARÁGRAFO ÚNICO: A falta injustificada de uma jornada completa de trabalho, acarretará a perda integral do benefício de vale alimentação, seja em produtos ou em dinheiro.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará à família do empregado, em caso de falecimento dele na vigência do contrato de trabalho, o valor de um salário mínimo nacional.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não poderão ser ajustados por prazo que supere, entre contratação e eventual renovação, o tempo total de noventa dias.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

As partes ajustam que as empresas, no prazo de até 10 dias do término do aviso prévio, deverão submeter à revisão do sindicato laboral os termos de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) sempre que o empregado tiver mais de um ano de serviço ao empregador. A revisão realizada deverá ser certificada pelo Sindicato laboral e, se ele aprovar os valores constantes do TRCT bem como as informações ali contidas, o recebimento dos importes implicará em efeito liberatório de quitação do valor correspondente a cada parcela, respeitada a discriminação de cada verba no TRCT. O descumprimento da presente tornará sem efeito o TRCT relativo ao contrato de trabalho.

No ato de revisão, as empresas deverão apresentar as guias de contribuições assistencial recolhidas em favor da entidade patronal e profissional para viabilizar as revisões correspondentes. Para fins de obediência aos princípios de associatividade e representatividade sindical, as partes convencionam que, para que sejam usufruídos os benefícios e atendidas as obrigações deste ajuste, será necessária a apresentação do Certificado de Regularidade Sindical, emitido por ambas as entidades sindicais, conforme regulamento que ficará anexo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de demissão do empregado por justa causa, a empresa deverá comunicar, por escrito ou aviso de recebimento que, se recusado o recebimento deverá ser subscrito por duas testemunhas. Da comunicação deverão constar os motivos da Justa Causa, com a descrição dos fatos que motivaram a decisão da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

No caso de comunicação de demissão, pelo empregador, com aviso prévio trabalhado ou dispensado o cumprimento, o empregador fica obrigado a dispensar imediatamente o empregado, se ele comprovar a obtenção de novo emprego, perdendo o empregado o direito à remuneração dos dias restantes do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação das verbas rescisórias será efetuada em conformidade com o que determina o artigo 477 da CLT.

Parágrafo 1º: Em caso de não comparecimento do empregado para recebimento das verbas rescisórias, seja perante órgãos oficiais ou nas dependências da EMPRESA, esta comunicará expressamente ao SINDICATO a ocorrência, ficando desobrigada do pagamento da multa prevista no parágrafo 8º. do artigo 477 da CLT.

Parágrafo 2º: As rescisões contratuais dos associados continuarão a ser homologadas e acompanhadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, a partir de 12 meses de empresa. Sendo que, se ocorrer demissão antes deste tempo, a empresa se compromete a enviar as rescisões para o Sindicato;

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado não poderá ser despedido sem justa causa, nos quinze meses que antecedem à aquisição de seu direito à aposentadoria, por tempo de serviço, idade ou aposentadoria especial. Para fazer jus a esse benefício, o empregado deverá comunicar o empregador, mediante apresentação de Carteira do Trabalho com as anotações respectivas, que demonstre quando completará o tempo de serviço que lhe dá direito à aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO

A empresa poderá prorrogar a jornada de seus trabalhadores em até duas horas diárias, podendo estabelecer sistema de compensação, pelo qual poderá ser a jornada aumentada em algum dia e reduzida em outro, de sorte a que, no prazo de trinta dias, atinjam o limite de 220 horas, caso e que não serão devidas horas extraordinárias.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Ajustam as partes que o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação será de, no mínimo uma hora, ajustando-se que terá, no máximo, três horas, podendo ser concedido a depender da jornada de cada trabalhador, tendo em vista as peculiaridades de cada jornada.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA

Desde que comprovadas através de atestado médico (comprovante de comparecimento/acompanhamento), emitido pelo médico, serão abonadas as faltas dos empregados que se ausentarem do trabalho, em razão de moléstia de seus dependentes até 06 (seis) anos de idade, no limite de 12 (doze) horas anuais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EQUIVALÊNCIA FUNCIONÁRIOS E PRODUÇÃO

Fica ajustado que o volume de produção e ritmo de trabalho obedecerão à equivalência do número de funcionários em atividade no setor de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TROCA DE UNIFORME

Os 10 (dez) minutos diários da jornada de trabalho, destinados para a troca de uniforme, serão considerados como tempo a disposição do empregador para todos os efeitos legais.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTE

Os trabalhadores não poderão prestar horas extraordinárias em dias de provas semestrais e exames escolares, desde que comuniquem o fato à empresa, de forma expressa e com a antecedência mínima de 48 horas.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REPRESENTANTE SINDICAL

A empresa respeitará o direito à estabilidade dos dirigentes sindicais, nos termos da legislação e decisões sumuladas que os garantam.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS DESLIGADOS E ASSOCIADOS

A empresa fornecerá mensalmente ao Sindicato profissional lista dos empregados desligados (demitidos), bem como relação dos associados que descontam a mensalidade sindical, assim como o valor total arrecadado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

A empresa compromete-se a efetuar, mensalmente, o desconto dos valores referentes a mensalidade sindical fixada em assembleia geral, de cada trabalhador associado ao Sindicato Profissional, repassando-o ao mesmo até o 5º dia do mês subsequente ao descontado.

Parágrafo Único: Para efetivação de tal desconto a entidade sindical profissional encaminhará para a empresa ou para seu escritório de contabilidade a ficha de associado, acompanhada da respectiva autorização individual para desconto das mensalidades. Uma vez fornecida a relação de sócios vinculados a empresa, deverá ser informado o ingresso de novos sócios e o desligamento do quadro de sócio, se houverem, por ambas as partes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

A Empresa se compromete em afixar nos seus quadros de avisos, editais, avisos e convocações do Sindicato para conhecimento dos trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Fica estipulada uma multa diária de 10% (dez por cento) do valor do piso da categoria em favor do empregado prejudicado por descumprimento das obrigações de fazer, instituídas neste acordo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FIXAÇÃO DA CÓPIA DO ACORDO COLETIVO

A Empresa se compromete em afixar no quadro de avisos, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópia do acordo coletivo.

}

ALCEMIR VALDEMAR PRADEGAN
PRESIDENTE
SINDICATO TRABALHADORES NAS IND ALIMENT DE MARAU

GEMANIR D AGUSTIN POLI
EMPRESÁRIO
MEGA INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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