

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000486/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/03/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009108/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.003563/2017-61  
DATA DO PROTOCOLO: 17/03/2017

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

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE P ALEGRE, CNPJ n. 89.949.044/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO DE OLIVEIRA BORGES;

E

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL, CNPJ n. 62.803.127/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR ;

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 janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES QUE EXERCEM SUAS ATIVIDADES NAS INDUSTRIAS DE RAÇÃO**, com abrangência territorial em Alvorada/RS, Barra Do Ribeiro/RS, Cachoeirinha/RS, Campo Bom/RS, Canela/RS, Canoas/RS, Dois Irmãos/RS, Eldorado Do Sul/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Glorinha/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Igrejinha/RS, Ivoti/RS, Lindolfo Collor/RS, Mariana Pimentel/RS, Morro Reuter/RS, Nova Hartz/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Hamburgo/RS, Parobé/RS, Picada Café/RS, Porto Alegre/RS, Santa Maria Do Herval/RS, São Francisco De Paula/RS, São Leopoldo/RS, Sapiranga/RS, Sapucaia Do Sul/RS, Sertão Santana/RS, Taquara/RS, Três Coroas/RS e Viamão/RS.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado ao trabalhador a partir de **01/01/2017**, um Salário Normativo no valor de **R\$ 1181,00 (um mil cento e oitenta e um reais)** mensais.

Caso o Salário Mínimo regional para o estado do Rio Grande do Sul a ser regulamentado a partir de **01/01/2017** seja superior ao piso acima indicado, passará a prevalecer o Salário Mínimo como piso admissional para a categoria.

Os salários normativos previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas condições que os demais salários, por ocasião de reajustamentos salariais coletivos decorrentes de Lei, nas mesmas épocas e percentuais determinados para os salários em geral.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em **01.01.2017** no percentual de **6,58% (seis vírgula cinquenta e oito por cento)** para todas as faixas salariais

Serão compensados os reajustes salariais concedidos a contar de **01.01.2016**, não se compensando as definidas como incompensáveis pela revogada Instrução Normativa nº 4/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

Na hipótese de empregado admitido a partir de **01.01.2016**, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento a partir dessa mesma data, o reajuste de que trata o *caput* desta cláusula será concedido de forma proporcional em relação à data de admissão, e com preservação da hierarquia salarial.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

A empresa concederá um adiantamento quinzenal de 40,00% (quarenta por cento) do salário do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO: ADIANTAMENTO**

A empregadora pagará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do salário do mês anterior, como antecipação de décimo terceiro, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

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

##### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas remunerarão as horas trabalhadas no período completo compreendido de 22 (vinte e duas) às 5 (cinco) horas, com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - REFEIÇÕES**

Aos empregados que trabalharem em domingos e feriados, com jornada integral, será fornecido almoço e jantar, gratuitamente.

#### **CLÁUSULA NONA - TRABALHO NOTURNO: LANCHES**

No caso de não funcionamento de refeitório à noite, será fornecido lanche, gratuitamente, aos empregados que trabalhem no turno da noite.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ESCOLAR**

As empresas se comprometem a fornecerem, de uma só vez, a título de Auxílio-Escolar, um "kit de material escolar" contendo os seguintes itens:

Quant.	Material
1	Pasta de Poliuretano
5	Caderno Espiral Universitário de 96 folhas
4	Caderno Brochura de 48 folhas
100	Folhas de Ofício
1	Pasta de Papelão com borracha
2	Canetas Esferográfica Azul
2	Canetas Esferográfica Vermelha
2	Lápis Preto
1	Borracha Branca 90
1	Apontador
1	Régua de 30 cm
1	Caixa de lápis de cor pequeno com 12 unidades
1	Cola de 10 grs
1	Tesoura sem ponta

Uma Mochila

1 Calculadora (Valor: até 10 reais)

a todo o empregado que comprovar a matrícula de um ou mais filhos, maior de 6 (seis) anos e menor de 16 (dezesesseis) anos, em colégio oficial ou reconhecido pelo Ministério da Educação.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empregadoras concederão, a título de auxílio-funeral, aos dependentes legais, importância correspondente a 4 (quatro) vezes o maior salário normativo, em caso de falecimento de empregado seu.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos §§ 1º e 2º, do artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria MTb nº 3.296, de 03.09.1986, e Parecer MTb nº 196/1986, aprovado em 16.07.1987, poderá ser substituída, a critério da empresa, pela concessão de auxílio pecuniário limitado a suas empregadas, no valor mensal correspondente a 18,00% (dezoito por cento) do menor salário normativo previsto na cláusula nº 02, supra, observadas as seguintes condições:

- a** – Este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 (zero) a 1 (um) ano de idade, porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392, da CLT.
- b** – O referido pagamento, a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeitos de férias, 13º salário e aviso prévio.
- c** – O objeto desta cláusula poderá deixar de existir, caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a divulgação interna e a comunicação à entidade sindical representante de seus empregados.
- d** – O auxílio pecuniário beneficiará apenas empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA DE ALIMENTOS**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados uma cesta básica de alimentos no valor de **R\$ 96,00 (noventa e seis reais)**, a qual NÃO integrará o salário do empregado, nos termos da CLT.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas obriga-se a fornecer, contra recibo, carta-aviso a respeito da natureza da dispensa do empregado, quando por justa causa, sob pena de presunção de que a demissão ocorreu imotivadamente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Os empregados poderão optar, durante o prazo de aviso prévio, pela redução da jornada de trabalho legalmente prevista ao início ou ao final de suas atividades diárias ou por 7 (sete) dias consecutivos.

Caso o empregado consiga novo emprego, não será necessário o cumprimento do restante do aviso prévio.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada:

- a** – Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b** – Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando na ausência do aviso prévio, inclusive em decorrência de demissão por justa causa de iniciativa do empregador, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento (art. 477 da CLT). Excluem-se desta cláusula os casos pendentes de decisão judicial e aqueles que a empresa comprove não ser de sua responsabilidade a impossibilidade de acerto de contas.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMITIDOS NA MESMA FUNÇÃO**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão obrigatoriamente fornecidos pela empregadora comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGISTRO EM CARTEIRA**

Deverão ser registradas, nas carteiras profissionais de seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos.

Não serão anotadas nas carteiras profissionais dos trabalhadores as faltas justificadas, exceto aquelas exigidas pela Previdência Social, inclusive mediante convênio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS**

Serão tolerados atrasos, num total de 60 (sessenta) minutos por mês, para efeito de entrada no trabalho e pagamento do repouso semanal remunerado.

Referida tolerância não constituirá direito adquirido ou alteração no horário de trabalho e não motivará descontos nas férias ou 13º salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/2003, a associações, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, bem como compras intermediadas pelo SESI.

Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e

quitação.

As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades dos sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob a rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário do empregado no mês.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO DAS AUTORIZAÇÕES DE DESCONTOS**

Os empregados poderão, a qualquer momento e desde que por escrito, revogar as autorizações previstas na cláusula nº 20.

As revogações produzirão efeito para a folha de pagamento de salários do mês seguinte.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À GESTANTE**

As empregadas gestantes terão garantia de emprego e/ou salário até (5) cinco meses após o parto, excetuadas as hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado, dispensa por justa causa e pedido de demissão, e condicionado o gozo dessa garantia à comprovação da gravidez perante o empregador.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO APOSENTADO**

Ao empregado que possua de 5 (cinco) a 8 (oito) anos de trabalho na empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 (doze) meses, para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 12 (doze) meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos.

No caso do empregado que conte com mais de 8 (oito) anos de trabalho na empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 18 (dezoito) meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 18 (dezoito) meses.

Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

**a** – 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação ao valor da hora normal, incidente sobre as duas primeiras horas diárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado.

**b** – 65% (sessenta e cinco por cento) de acréscimo em relação ao valor da hora normal, incidente sobre o excedente de duas horas diárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado.

**c** – 100% (cem por cento) de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados e não houver concessão de folga semanal compensatória, sem prejuízo da remuneração devida em tais dias.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Quando adotado o regime de compensação total ou parcial dos sábados, poderá ser ultrapassada a duração normal de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras; no tocante a menores, deverá haver autorização médica, de profissional contratado pela empresa, por médico credenciado através de convênio mantido pela empresa ou por médico credenciado pelo INSS, podendo inclusive, na falta destes, a autorização ser dada por médico da entidade sindical, cujas despesas serão custeadas pela empresa.

Além daquela prevista no "caput", poderá ser promovida a compensação de horas prestadas em mais de quarenta e quatro horas por semana, pela correspondente diminuição ou supressão da jornada em outros dias, dentro do período correspondente a cada ano do calendário civil, tudo na forma do § 2º, observado o disposto no § 3º, ambos do art. 59, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 9.601, de 21.01.1998.

**a** – O sistema de compensação de horário previsto no item 26.1, supra, entrará em vigor no mínimo 5 (cinco) dias depois de a proposta da empregadora ser aprovada por 2/3 (dois terços) dos empregados atingidos.

**b** – No caso de necessidade de modificação do sistema de compensação proposto pela empregadora, deverá ela comunicar aos empregados atingidos com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e somente será implementada se aprovada por 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em se tratando de alteração que diga respeito a trabalhadores individualmente considerados, se houver a concordância destes.

**c** – O prazo de vigência do sistema de compensação de horário previsto no item 26, supra, não poderá exceder o do presente acordo, admitida, porém, dentro do mesmo período, a pactuação de sucessivas compensações de duração inferior. Em caso de pactuação de



sucessivas compensações, as horas compreendidas na vigência de uma, sejam elas de trabalho excedente ou de supressão de labor, poderão ser compensadas com as horas compreendidas em outra, dentro da vigência do presente acordo.

Em adequação ao estipulado no *caput*, fica estabelecido que os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado de segundas a sextas-feiras, serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas; em compensação, os feriados que ocorrem aos sábados, assim como atestados médicos ou odontológicos relativos a sábados, não gerarão qualquer direito pecuniário ao empregado, de forma que o empregado com frequência integral na semana tenha direito a receber, sempre, o equivalente a quarenta e quatro (44) horas.

Por ser do interesse dos acordantes a manutenção do regime de compensação de horários para supressão do trabalho aos sábados, as partes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, ajustando, também, que a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida esse regime horário.

A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, inclusive com trocas de feriados, bem como por ocasião especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pelo sindicato dos trabalhadores.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames, inclusive supletivo e vestibular, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o horário de trabalho, desde que as empresas sejam pré-avisadas com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e os exames sejam realizados dentro da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores, com comprovação posterior.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS**

Em relação ao direito e gozo de férias, observa-se-á:

- a** – Mediante pedido do empregado ou por acordo entre este e a empregadora, poderá ser concedido o gozo de período mínimo de dez (10) dias de férias individuais, mesmo que o empregado não possua período vencido, compensando-se ao final e sem modificação do período aquisitivo, salvo férias coletivas;
- b** – Ao empregado com menos de um (1) de serviço que desligar-se do emprego mediante pedido de demissão, será assegurado o pagamento de férias proporcionais;
- c** – Quando as férias coletivas concedidas parceladamente abrangerem os dias 24 e 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes de trabalho e demais peças do vestuário aos empregados, sempre que exigidos por lei e/ou pelo empregador.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Os limites estabelecidos na NR-7, mas especificamente em seu item nº 7.3.1. são ampliados para até 50 (cinquenta) empregados, nas empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o quadro I da NR-4, e para até 20 (vinte) empregados, nas empresas enquadradas

no grau de risco 3 ou 4 do Quadro citado, conforme facultado pela Portaria MTb/SSST nº 8/1996.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Salvo se mantiver serviço próprio ou conveniado, a empregadora reconhecerá e aceitará, inclusive para determinar o pagamento do salário-doença, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, em convênio com o INSS.

A validade dos atestados médicos fornecidos pelos profissionais do Sindicato dos Trabalhadores não dependerá de convênio com o INSS, nas localidades situadas na base territorial em que não tenha sido possível a formalização de tal tipo de ajuste com a instituição previdenciária.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores, um dia por ano, local e meios para esse fim.

A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e prévia e formalmente acordado entre a empresa e o Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO MENSAL**

As empresas deverão descontar do salário de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, sócios ou não, sob a inteira responsabilidade deste, a quantia de **R\$ 8,00 (oito reais)** por mês, durante a vigência desta Convenção, a título de contribuição mensal, conforme sumula nº 86 do TRT4, inclusive para os empregados admitidos após a data-base.

Os valores descontados deverão ser recolhidos no prazo de dez( 10) dias após a sua

efetivação, mediante depósito em conta corrente bancária indicada em guia a ser fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores ou diretamente na sua sede.

Fica garantido o direito de oposição dos empregados, que deverão se manifestar por escrito em duas vias perante o sindicato, a qualquer tempo, durante a vigência da respectiva convenção coletiva.

O não recolhimento no prazo estipulado acarretará a incidência de multa, de correção monetária e de juros, nas mesmas condições devidas para os recolhimentos em atraso para o FGTS.

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

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

As empresas deverão comprometer-se a fixar, em locais visíveis, os editais e avisos do Sindicato dos Trabalhadores, que sejam de interesse de seus empregados, desde que não contrariem os interesses da empresa.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições do presente acordo, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES**

Os acordantes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Porto Alegre) a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**RENATO DE OLIVEIRA BORGES**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALIMENTACAO DE P ALEGRE**

**EDWAL CASONI DE PAULA FERNANDES JUNIOR**

Procurador

**SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE ALIMENTACAO ANIMAL**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[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>.