**Convenção Coletiva De Trabalho 2025/2026**

| | |
|---|---|
| **N&#65533;MERO DE REGISTRO NO MTE:** | RS002628/2025 |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:** | 14/07/2025 |
| **N&#65533;MERO DA SOLICITA&#65533;&#65533;O:** | MR040151/2025 |
| **N&#65533;MERO DO PROCESSO:** | 47997.295755/2025-37 |
| **DATA DO PROTOCOLO:** | 11/07/2025 |

**Confira a autenticidade no endere&#65533;o http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE PELOTAS, CNPJ n. 88.387.758/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LAIR DE MATTOS;

E

SIND INDUSTRIA PAN CONF MASSAS ALIM BISCOITOS PELOTAS, CNPJ n. 92.242.924/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JORGE LUIZ ALMEIDA DA SILVA;

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 vig&#65533;ncia da presente Conven&#65533;&#65533;o Coletiva de Trabalho no per&#65533;odo de 01&#65533; de junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01&#65533; de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Conven&#65533;&#65533;o Coletiva de Trabalho abranger&#65533; a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Ind&#65533;strias de Panifica&#65533;&#65533;o, Confeitarias, Biscoitos e Massas**, com abrang&#65533;ncia territorial em **Pelotas/RS**.

**Sal&#65533;rios, Reajustes e Pagamento**
**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

São os seguintes os pisos normativos em **1º de junho de 2025:**

PADEIROS, MASSEIROS, CONFEITEIROS(AS) e FORNEIROS: **R$ 2.157,00** (dois mil e cento e cinquenta e sete reais);
QUADRISTAS, AJUDANTES, BALCONISTAS e SERVIÇOS GERAIS: : **R$ 1.930,00** (um mil e novecentos e trinta reais).

**§ PRIMEIRO**
Fica estabelecido como salário normativo para os demais profissionais não mencionados, o valor devido a QUADRISTAS, AJUDANTES, BALCONISTAS e SERVIÇOS GERAIS.

**Reajustes/Corre��es Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em **1º de junho de 2025,** os salários em geral serão corrigidos pelo índice de **6,20%** (seis vírgula vinte por cento).

**Parágrafo primeiro** : O referido percentual incidirá sobre o salário vigente em 1º de junho de 2024, já reajustados pela convenção coletiva anterior.

**Parágrafo segundo**: Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de junho de 2024 terão seus respectivos salários admissionais, reajustados de modo proporcional e de acordo com a data de admissão na empresa, observando estritamente o contido no parágrafo terceiro infra.

**Parágrafo terceiro**: Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário do empregado mais novo na empresa ultrapassar o do mais antigo, no mesmo cargo ou função.

**Parágrafo quarto**: Serão compensadas todas as majorações salariais espontâneas e/ ou legais ocorridas no período revisando, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função ou estabelecimento ou de localidade, bem como decorrente de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Quinto:** Eventuais diferenças serão pagas, preferencialmente, até a folha salarial do mês de JULHO/2025.-

**Pagamento de Sal�rio � Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO / PAGAMENTO**

Os salários serão pagos, mediante recibo, dentro da jornada de trabalho. As horas que extrapolarem o referido período deverão ser pagas como trabalho extraordinário. Se pagos as sextas-feiras ou em véspera de feriados, somente serão aceitos em Moeda Corrente Nacional, salvo à hipótese de depósito em conta corrente bancária do empregado.

**CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE / PAGAMENTO**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e nele constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

**Remunera��o DSR**

**CLÁUSULA SÉTIMA - DOMINGOS / FERIADOS**

As horas trabalhadas em domingos e feriados, não compensadas, deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da percepção do repouso semanal remunerado.

**Isonomia Salarial**

**CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO/ SUBSTITUTO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual, ou cuja duração seja superior a 20 (vinte) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO /SUBSTITUTO NA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual a do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Descontos Salariais**

**CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO / DESCONTOS**

Poderão ser descontados do salário dos empregados, além do adiantamento salarial, os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênio de saúde, aquisições do SESI, bem como aqueles definidos em assembléia do Sindicato, desde que autorizados pelos empregados.

**Gratifica��es, Adicionais, Aux�lios e Outros**
**13º Sal�rio**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO / ADIANTAMENTO**

Salvo na concessão de férias coletivas, as empresas pagarão 50% (cinqüenta por cento) do décimo terceiro aos empregados, até o 5º (quinto) dia do recebimento, pelos mesmos, do aviso de férias, desde que solicitado no mês de janeiro do ano correspondente.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

O trabalho extraordinário será remunerado com um adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal, conforme legislação.

**Adicional de Tempo de Servi�o**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQÜÊNIO**

Pagamento mensal de quinquênio de 2% (dois por cento) para cada 5 (cinco) anos ininterruptos de serviços prestados a mesma Empresa, calculado sobre os salários reajustados na forma da Cláusula Primeira.

**§ ÚNICO**
Considera-se para contagem de tempo a data da admissão no emprego.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TEMPO DE SERVIÇO / PRÊMIO**

Será concedido, a título de prêmio por tempo de serviço, um salário nominal pago de uma única vez a cada 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, inclusive para os que já atingirem esta condição durante a vigência desta Convenção.

**§ ÚNICO**
O pagamento do referido prêmio será efetuado no mês imediato ao implemento da condição.

**Aux&#65533;lio Educa&#65533;&#65533;o**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADO E DEPENDENTE**

Fica instituído, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 8212/91 com redação dada pela Lei 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional anual para os empregados matriculados em estabelecimento de ensino oficial e em atividades nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, ou cujo filho comprovar que estudou no ano anterior e que esteja matriculado para o próximo ano escolar, excetuando-se aqueles com primeiro acesso a escola, representados pelo Sindicato Profissional da categoria e seus respectivos empregadores representados pelo Sindicato Econômico:

**DO PLANO**
a) Os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de dependente legal, como tal àqueles 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 aqui previsto; ou
b) poderá ser substituída a comprovação logo acima referida pelo certificado de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto:
c) o benefício educacional anual é prestado para um empregado e um filho, desde que comprovada a condição de estudantes, ou seja, está limitado a duas pessoas beneficiadas.
d) Excepcionalmnete e no caso de um casal de funcionários da empresa, com um único filho, o benefício, aqui previsto, será devido apenas a um deles.

**DAS CONDIÇÕES**
a) Mediante o atendimento integral dos critérios aqui previstos, 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 de possuir um filho estudante;
b) o valor do benefício teve um aumento de **6,20**% (seis virgula vinte por cento) e é de **R$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais).
c) o pagamento deverá ser efetuado em quatro parcelas, iguais, de **R$ 120,00** (cento e vinte reais) respectivamente nos meses de **setembro/2025; outubro/2025; março/2026 e maio de 2026**, desde que o beneficiário preencha as condições nesta cláusula estabelecidas.

**Aux&#65533;lio Morte/Funeral**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO / FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo, ou outros benefícios equivalentes, pagarão aos dependentes de empregado que venha a falecer durante a vigência da presente Convenção e que arcarem com as despesas decorrentes, um auxílio funeral no valor equivalente a 2 (dois) salários mínimos, vigentes na data do óbito, sempre mediante

comprovação.-

**Outros Aux&#65533;lios**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO / PÃO**

Fornecimento gratuito de ½ (meio) quilo de pão, diariamente, para os empregados que trabalham na fabricação do mesmo.

**Contrato de Trabalho &#65533; Admiss&#65533;o, Demiss&#65533;o, Modalidades**
**Normas para Admiss&#65533;o/Contrata&#65533;&#65533;o**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO**

Ë obrigatória a entrega do contrato e, em se tratando de contrato de trabalho por prazo determinado, de qualquer espécie, devidamente datado e assinado pela empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA / PRAZO MÍNIMO**

O prazo do contrato de experiência não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA / TRANSFORMAÇÃO**

Todo o trabalhador admitido num período inferior a 12 (doze) meses após a rescisão do contrato de trabalho por experiência, pela mesma empresa, na mesma função, terá seu contrato convertido, imediatamente, por prazo indeterminado, sendo nula de pleno direito toda e qualquer cláusula em sentido contrário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO / CTPS**

As empresas deverão anotar claramente as condições de emprego, inclusive a respectiva função, conforme CBO, e o tempo de contrato na Carteira de Trabalho do empregado. Também deverão ser anotadas todas as prorrogações de contrato.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO / CTPS**

As empresas que não cumprirem o prazo previsto no art. 29, da CLT, retendo a CTPS e não fornecendo recibo, sujeitar-se-ão a multa de 1/30 (um trinta avos) do salário do empregado prejudicado, por dia de atraso, em benefício do mesmo, independente das cominações legais previstas na CLT.

**Desligamento/Demiss&#65533;o**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO / DISPENSA**

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECIBO / QUITAÇÃO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente cópia do recibo de quitação ao empregado que tenha seu contrato de trabalho rescindido antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NOTIFICAÇÃO /JUSTA CAUSA**

O empregado demitido por justa causa será cientificado por escrito, no ato da dispensa, contra recibo e, na sua negativa assinam duas testemunhas. As empresas ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional, sob pena de nulidade da mesma, no prazo de 5 (cinco) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO / RESCISÕES**

As empresas se comprometem a fazer o pagamento das rescisões de contrato de trabalho somente em moeda corrente, ficando portanto, proibido o pagamento através de cheques ou notas promissórias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

Inobstante a legislação não exija a homologação de rescisões de contratos de trabalho, os Sindicatos convenentes recomendam que as rescisões de contratos sejam homologadas pelo Sindicato de Trabalhadores quando for uma opção pelo empregado. Na hipótese de recusa em homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.
**Parágrafo primeiro:** Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, no dia e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.
**Parágrafo segundo:** As rescisões contratuais serão assistidas pelo Sindicato profissional quando comprovada a regularidade com as contribuições para com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Pelotas e com a apresentação pela empresa de Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo Sindicato da Indústria da Panificação, Confeitarias, Massas Alimentícias e Biscoitos de Pelotas.

**Aviso Pr\u0000vio**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO / REDUÇÃO DE JORNADA**

No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho de comum acordo entre as partes.

**Suspens&#65533;o do Contrato de Trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO / SUSPENSÃO**

O prazo do contrato de experiência ficará suspenso no caso de gozo, pelo empregado, de benefício previdenciário decorrente de doença ou acidente de trabalho, por igual período do afastamento.

**Outras normas referentes a admiss&#65533;o, demiss&#65533;o e modalidades de contrata&#65533;&#65533;o**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEMISSÃO / DATA-BASE**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data de correção salarial pelo dissídio coletivo, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele ou não, optante pelo FGTS, conforme lei e Enunciado nº 182 do TST.

**Rela&#65533;&#65533;es de Trabalho &#65533; Condi&#65533;&#65533;es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**
**Estabilidade M&#65533;e**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE / GESTANTE**

Fica assegurada a trabalhadora gestante, estabilidade provisória, desde o momento da confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doen&#65533;a Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE / ACIDENTADO**

Fica garantida a estabilidade no emprego por 12 (doze) meses a contar da alta da Previdência Social, ao empregado que se acidentar no trabalho de acordo com a legislação pertinente.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE / APOSENTADORIA**

Fica assegurada a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses anteriores a aquisição do direito a aposentadoria voluntária ou por idade ao empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato, formalmente, ao empregador.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO**

É garantida as mulheres no, período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviço quando o empregador não cumprir com as determinações dos § § 1º e 2º, do art. 389, da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA / JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica a seus empregados na função de vigia, sempre que, no exercício da função e em defesa da empresa, incidirem na prática de ato que os levem a responder a qualquer ação penal.

**Jornada de Trabalho – Dura��o, Distribui��o, Controle, Faltas Compensa��o de Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Será uma opção de cada empresa adotar a compensação de horário de trabalho. Aquela empresa optante poderá adotar a jornada de trabalho, inclusive em atividade insalubres, e sem a autorização prévia de que trata o artigo 60 da CLT, poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas normais, no máximo de duas horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo a título de adicional de horas extras.

**Parágrafo Primeiro** - As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serão anotadas em controle próprio, individualizado e consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou diminuição da jornada, até o limite anual previsto no caput.

**Parágrafo Segundo** - Quando não for completada a carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as horas não trabalhadas na semana serão igualmente anotadas de forma individualizada, para serem compensadas com horas adicionais de trabalho, de forma a completar a carga prevista no “caput” da presente cláusula, respeitado o limite de 56 (cinquenta e seis) horas de trabalho na semana.

**Parágrafo Terceiro** - Adotado o regime de compensação de horas, que é optativo pela empresa, o empregado a ele submetido receberá normalmente os salários correspondentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente da carga semanal cumprida, a não ser que seja ultrapassado o limite semanal de 56 (cinquenta e seis) horas.

**Parágrafo Quarto** - O regime de compensação de horas poderá ser adotado em toda a empresa, ou em determinados setores e departamentos destas, a critério do empregador, sendo optativo. Haverá possibilidade de, em comum acordo entre a empresa e o empregado, de este poder folgar em dias determinados, com a respectiva compensação do labor em outros dias.

**Parágrafo Quinto** - Caso haja saldo de horas a favor do empregado, estas serão pagas na primeira folha de pagamento imediatamente posterior, ao prazo expirado nesta Convenção Coletiva, com adicional de 50% (cinqüenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data em que está sendo realizado o pagamento. E, caso, haja saldo negativo para o empregado não será mais compensado pelo mesmo, haja vista de que a compensação estará expirada com o término da Convenção Coletiva.

**Parágrafo Sexto** - Na hipótese de rescisão contratual do empregado submetido ao regime de compensação previsto na presente cláusula, o empregador deverá pagar as horas trabalhadas a maior, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data do pagamento.

**Parágrafo Sétimo** - A adoção do presente regime de compensação não causará qualquer prejuízo ou acréscimos relativamente ao pagamento e gozo de férias, nem à apuração e pagamento de gratificações natalinas e adicional noturno.

**Parágrafo Oitavo** - Será uma opção das empresas instituírem um sistema de banco de horas, cujos critérios deverão ser objeto de apresentação formal aos trabalhadores para que decidam, em escrutínio secreto que contará com a participação do Sindicato Profissional, pela aprovação ou não da sistemática

proposta.
**Parágrafo Nono** – Para a implantação do sistema de banco de horas, será necessário a aprovação dos trabalhadores que participarem do escrutínio secreto, no percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto.
**Parágrafo Décimo** – O Sindicato da categoria profissional será convocado a participar do processo de deliberação, com cinco dias de antecedência da data que terá lugar a votação e, caso não se faça representar, a votação, será transferida para a data imediatamente posterior, e se realizará mesmo sem a presença do representante da entidade de categoria profissional.
**Parágrafo Décimo Primeiro** – O resultado do processo de votação será registrado em ata que conterá além dos critérios e parâmetro para a apropriação das horas trabalhadas além e aquém da jornada ordinária de trabalho, a relação dos nomes dos empregados que participaram no escrutínio, as respectivas assinaturas e as assinaturas dos representantes da empresa e do Sindicato da categoria profissional, caso tenha havido a sua participação, nos termos do parágrafo décimo. Uma via da data assinada será encaminhada ao sindicato profissional, independente de ter participado ou não do processo de deliberação.

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS INTRA JORNADA**

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611 A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver, por opção da empresa, a redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, obedecendo-os preceitos legais entre a empresa e o trabalhador, após oficializará mediante comunicação escrita ao Sindicato Profissional. Sendo que essa redução do intervalo dar-se-á de forma optativa não sendo obrigado a empresa adotar essa redução de intervalo, ficando somente optativo. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO / HORÁRIO**

Independente do número de funcionários, as empresas se obrigam a manter em seus estabelecimentos formas de registro manual, mecânico ou eletrônico do horário de trabalho com obrigatoriedade de que o próprio funcionário registre sua presença ao trabalho.

**Faltas**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO / ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para realização de provas escolares sempre que estas coincidirem com o horário de trabalho e desde que seja feita a comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação das referidas provas.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS/ FALTA JUSTIFICADA**

Concessão à mulher pensionista e ao empregado em benefício previdenciário, de dispensa do trabalho pelo período de um turno para que tenham possibilidade de receber seus benefícios previdenciários. A empresa fica dispensada ao pagamento dos salários correspondentes a esta dispensa, sem prejuízo do repouso remunerado.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO / FALTA / MÉDICO**

Havendo necessidade de levar filho menor de 12 (doze) anos ou dependente constante na CTPS, internação hospitalar, o empregado poderá faltar ao serviço por 01 (um) dia, sem prejuízo salarial.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO / FALTA / MORTE**

Em caso de falecimento do marido, mulher ou filho, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho por 03 (três) dias consecutivos sem prejuízo de salários e demais direitos.

**Outras disposi��es sobre jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS**

O empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, for chamado a trabalhar no restante da jornada, terá garantido o registro ponto a partir do horário de chegada, e o gozo do repouso semanal remunerado, vedando-se, ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA / COMUNICAÇÃO**

As empresas que mantém jornada noturna são obrigadas a manter um meio de comunicação, para que o empregado não fique isolado durante o período de trabalho.

**F�rias e Licen�as**
**Outras disposi��es sobre f�rias e licen�as**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS / GOZO**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriado, ou dia de compensação de repouso semanal.

**Sa�de e Seguran�a do Trabalhador**
**Condi��es de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ARMÁRIOS**

As empresas deverão ter em suas dependências, armários apropriados para seus empregados usarem o local para a guarda de suas roupas. É facultado a empresa, a seu critério proceder vistorias nos mesmos, na presença do empregado. Será de responsabilidade do empregado a limpeza e conservação dos armários.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CHUVEIRO / ÁGUA QUENTE**

As empresas deverão manter um chuveiro com água quente para o banho de seus empregados.

**Equipamentos de Prote��o Individual**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Fornecimento gratuito, por parte das empresas, de fardamento apropriado, no mínimo 02 (dois) por ano. Ditos fardamentos permaneceram de propriedade da empresa, devendo ser devolvidos pelo empregado, em caso de desligamento do emprego. A empresa poderá, a seu juízo, impedir o acesso ao serviço do empregado que, de posse do fardamento, se apresentar ao trabalho sem o mesmo ou sujo, ou dilacerado, impróprio para o uso. As empresas deverão fornecer aos empregados, recibos comprobatórios do fornecimento dos uniformes.

**CIPA � composi��o, elei��o, atribui��es, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPA / ELEIÇÕES**

As eleições dos integrantes das CIPAs serão coordenadas por uma comissão eleitoral, composta por os seguintes membros : **um** representante indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores ; **um** representante indicado pela Direção da Empresa e o **Vice-Presidente** da Comissão em vigor.

**Aceita��o de Atestados M�dicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Assegura-se a eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato e da Previdência Social, para fins de abono de faltas ao serviço.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO / GESTANTE**

As empregadas gestantes justificarão suas faltas para acompanhamento pré-natal, mediante atestado médico ou anotação na carteira de gestante.

**Profissionais de Sa�de e Seguran�a**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CAT / CÓPIA**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, cópia das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho), dos respectivos acidentes ocorridos em seus estabelecimentos, conforme legislação que regulamenta a matéria.

**Rela��es Sindicais**
**Libera��o de Empregados para Atividades Sindicais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORA-EXTRA / ASSEMBLÉIA**

As empresas se comprometem a dispensar seus empregados do trabalho extraordinário em dia de assembléias previamente convocadas pelo Sindicato representante da categoria.

**Contribui��es Sindicais**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - TRABALHADORES**

Por decisão da Assembleia dos Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios, que aprovou as demais cláusulas que compõem esta Convenção Coletiva, ficou estabelecido uma Contribuição Assistencial instituída na forma do art. 513, "e", da CLT e no Estatuto Social, com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados, assegurado o direito de manifestação contrária, aos descontos, pelo empregado, de acordo com a legislação vigente, expresso no parágrafo quarto abaixo, dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO -** As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, ora convenente, de conformidade com a aprovação na Assembleia Geral, promovida pelo Sindicato Profissional, por conta e risco e responsabilidade do próprio sindicato laboral, descontarão de todos os seus empregados em favor do sindicato dos empregados, a importância a **01 (um) dia de salário de cada trabalhador, na folha de julho/2025 e recolherão até 10 (dez) dias úteis após o desconto, aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores**, através de depósito bancário ou diretamente ao Sindicato. Os valores recolhidos deverão estar acompanhados da relação nominal dos empregados que sofreram o referido desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** Eventual pendência judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto para o sindicato profissional deverá ser solucionada pelo interessado junto à própria entidade sindical laboral, uma vez que à empresa competirá apenas o processamento do débito do valor aprovado na Assembleia Geral.

**PARÁGRAFO TERCEIRO –** Esta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Pelotas/RS, excluindo-se de qualquer encargo o SINDIPPEL-RS (Sindicato Patronal) e as empresas representadas. Em nenhuma hipótese a empresa poderá ser responsabilizada pela devolução do desconto efetuado no salário do trabalhador, a título de contribuição assistencial, de modo que se restar condenada em Juízo a devolver ao empregado o desconto àquele título, será ressarcida pelo Sindicato Profissional convenente, haja vista de que o sindicato laboral assume a responsabilidade pela devolução do valor desconto, no prazo de 05 (cinco) dias, contados da apresentação à entidade do comprovante de pagamento da condenação. O Sindicato Profissional se responsabiliza em resolver e esclarecer todas as dúvidas ao trabalhador, referente à contribuição assistencial citada na presente Cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO –** O Sindicato dos Empregados consigna que conforme deliberado em assembleia da categoria profissional é assegurado o direito de manifestação contrária ao desconto da contribuição assistencial, pelo empregado, de acordo com a legislação vigente, manifestado individualmente, por escrito, de próprio punho, que deverá ser feito diretamente na Sede do Sindicato Laboral,requerendo, assim, o seu cancelamento, após imediatamente, deverá o empregado comunicar a empresa a sua oposição ao desconto da Contribuição Assistencial na folha de pagamento, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento do salário de **julho de 2025**, devidamente atualizado. Sendo que, o sindicato laboral também deverá informar de imediato a empresa de que não seja feito o desconto na folha de pagamento daquele trabalhador que manifestou o seu direito de oposição ao não desconto da Contribuição Assistencial.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A fixação, condições, valores, forma de pagamento, cobrança e recebimento da contribuição acima instituída é de exclusiva responsabilidade do sindicato profissional, sem qualquer participação ou ingerência do sindicato patronal e empresas integrantes da categoria econômica.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica ficam obrigadas ao pagamento de uma contribuição assistencial fixada em **R$ 69,00** (sessenta e nove reais) por empregado, em **1º de junho de 2025,** sendo que a contribuição mínima será de **R$ 210,00** (duzentos e dez reais), necessária à manutenção das atividades sindicais previstas na legislação consolidada e na Constituição Federal. A referida contribuição deverá ser recolhida aos cofres do Sindicato Patronal - CNPJ 92.242.924/0001-12 - (diretamente em sua Sede ou através de deposito bancário na Caixa Econômica Federal - CEF, agência 0495 - conta-corrente 020-2 - Pessoa Jurídica 003, ou por boleto bancário a ser solicitado pelo e-mail: sindippel@gmail.com , ou por PIX - Chave 92242924000112, com vencimento em **20 de agosto de 2025.** A falta do recolhimento único, até o prazo citado, implicará em multa de (dois por cento) mais juros de **1%** (um por cento) ao mês, correção monetária e despesas decorrentes de cobrança judicial que por ventura venha a ser intentada pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Único**: Fica assegurado às empresas não associadas, de acordo com a legislação vigente, no prazo decadencial de 10 (dez) dias corridos contados do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Mediador junto ao Ministério do Trabalho, o direito de oposição ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, deverá ser formalizado em documento individual assinado pelo sócio administrador, contendo o nome da empresa, endereço, o número do CNPJ, e os dados do sócio firmatário, até o prazo estabelecido, encaminhando ao endereço do Sindicato Patronal, na Av. Bento Gonçalves, 4823 - Pelotas,RS, CEP 96015-210, através de carta registrada com aviso de recebimento ou por e-mail sindippel@gmail.com .

**Disposi��es Gerais**
**Aplica��o do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO / AVISOS**

A empresa fixará em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados, comunicados, convocações para assembleias e eleições, campanha de sócios, promoção ou divulgação de serviços ou cursos profissionais mantidos pelo sindicato e que por este lhe seja remetido, bem como a cópia dos acordos, convenções e dissídios pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

As empresas que descumprirem cláusulas da presente Convenção estão sujeitas a

multa equivalente à de 2% (dois por cento) do salário mínimo vigente, por infração e por empregado atingido, revertendo o valor em favor do empregado atingido, sendo que na reincidência a multa será cobrada em dobro.

**Outras Disposi��es**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho servirá de base para a próxima revisão.

}

LAIR DE MATTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE PELOTAS

JORGE LUIZ ALMEIDA DA SILVA

Presidente

SIND INDUSTRIA PAN CONF MASSAS ALIM BISCOITOS PELOTAS

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA - STICAP - PARTE 1**

Anexo (PDF)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLÉIA - STICAP - PARTE 2**

Anexo (PDF)

**ANEXO III - ATA ASSEMBLÉIA - STICAP - PARTE 3**

Anexo (PDF)

**ANEXO IV - ATA ASSEMBLÉIA - STICAP - PARTE 4**

Anexo (PDF)

**ANEXO V - ATA ASSEMBLÉIA - SINDIPPEL**

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poder&#65533; ser confirmada na p&#65533;gina do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endere&#65533;o http://www.mte.gov.br.