

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

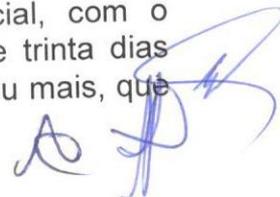
Aos vinte e dois dias de dezembro de 2.021, às 18,30 horas na Rua 13, de Maio, 790, Bairro Barnabé, na Cidade de Gravataí, na sede do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Borracha de Gravataí, nos termos do edital publicado no jornal Diário Gaúcho, em 10 de dezembro de 2.021, na página 06 reuniu-se os integrantes da categoria profissional de Gravataí, representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, que possui base territorial em Canoas, Gravataí, Cachoeirinha e Nova Santa Rita, associados e demais integrantes da categoria interessada, para discussão e estabelecimento de critérios para o que estava previsto na ordem do dia. O Sr. Antônio Fellini presidente do Sindicato, verificada a inexistência de "quorum", para a instalação dos trabalhos, foi à mesma suspensa, aguardando-se o horário previsto para a Segunda Convocação. Às 19 horas foram reabertos os trabalhos, conforme determina o Edital supra referido, estando preenchido o "quorum" legal, inclusive previsto no Estatuto da entidade, que prevê a aprovação das decisões da assembleia em segunda convocação por maioria simples dos presentes, não exigindo "quorum" mínimo. O Senhor Presidente, convidou para fazerem parte da mesa o Sr. Antonio Cesar Nunes da Silva - e o Sr. Antenor Mariano Federizzi ambos os diretores deste sindicato, nomeando o Sr. Antenor Mariano Federizzi para secretariar os trabalhos e os Srs. Antonio Cesar Nunes da Silva para auxiliar no escrutínio do processo dos itens constantes da pauta. A seguir, solicitou ao Secretário da mesa que procedesse a leitura do Edital que segue: O Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas, com base em Canoas, Cachoeirinha, Gravataí e Nova Santa Rita, em suas atribuições legais, convoca a todos os comerciários de Gravataí, Associados ou não do Sindicato, para Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no dia 17 de dezembro de 2020, às 18,30 hs em primeira convocação ou às 19,00 hs em segunda chamada, na Rua 13 de Maio, 790, Bairro Barnabé, na Cidade de Gravataí, na sede do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Borracha de Gravataí, para apreciação da seguinte ordem do dia: **1. REAJUSTAMENTO SALARIAL:** Os empregados pertencentes à categoria profissional, representada pela entidade Suscitante, terão seus salários reajustados no percentual de 100% (cem por cento) do INPC do período revisando (1º de março de 2021 à 28 de fevereiro de 2022) que deverá incidir sobre os salários já reajustados pela aplicação do reajustamento previsto no dissídio anterior. **2.** O reajustamento salarial previsto no item anterior e garantido de forma proporcional, 1/12, por mês de trabalho ou fração igual ou superior a quinze dias, aos integrantes da categoria profissional que nela ingressaram após a data-base; **3.** Os salários dos integrantes da categoria profissional, a partir de primeiro de março de 2022, serão corrigidos mensalmente, pelo índice do INPC - IBGE; Caso de extinção do INPC-IBGE será designado novo indexador; **4.** Após o reajustamento previsto no item 1, os salários dos integrantes da categoria profissional, serão majorados, a título de aumento real, não compensável, pelo percentual de 5%; **5.** Aos integrantes da categoria profissional são garantidos os pisos normativos, que deverão ser praticados a partir de primeiro de março de 2022, considerando o valor mensal salarial, e garantindo o reajustamento mensal dos mesmos de acordo com a variação do INPC - IBGE, da seguinte formada: Empregado que perceba por comissão: R\$ 1.910,00. b) Empregado que perceba salário fixo: R\$ 1.710,00. c) "Office-boy-menor" R\$ 1.590,00; **6.** É estabelecido adicional de 12% sobre o total da remuneração efetivamente percebida a título de "quebra de caixa", aos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente;

7. Pagamento de um adicional de 8%, incidente sobre o total da remuneração variável, devido a cada cinco anos de serviços prestados a mesma empresa; 8. As horas extras serão remuneradas com o percentual de 100% relativamente às prestadas de segunda a sexta - feira; 150% aos sábados e 200% aos domingos e feriados, sem prejuízo do pagamento do repouso e dos dias de feriados; 9. Para efeito de exclusão do pagamento de horas extras, será considerado, cargo de confiança apenas aquele do gerente geral do estabelecimento, desde que com poderes para admissão e demissão de empregados, excluídos expressamente, os chefes, encarregados e os supervisores; 10. As horas dispensadas na conferência de caixa, balanço e estoque deverão ser pagas como extraordinárias; 11. É proibido às empresas descontarem de seus empregados, na função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques eventualmente sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, uma vez cumpridos às formalidades impostas pelo empregador para aceitação de cheques; 12. A remuneração das horas extras do empregado comissionado terá por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas efetivamente trabalhado no mês, acrescido o adicional previsto no item nove; 13. A conferência de caixa deve ser procedida à vista do responsável sob pena de impossibilidade de cobrança de diferenças eventualmente apuradas; 14. As empresas não poderão descontar ou estornar da comissão do empregado valores relativos a mercadorias devolvidas por clientes após a efetivação da venda; 15. O empregado comissionado terá os valores de sua gratificação natalina, férias com 1/3, aviso prévio, licença gestante e dos quinze dias anteriores ao gozo do auxílio doença, calculados com base na média da remuneração percebida dos doze meses anteriores, garantida a atualização monetária dos valores pagos, que servem de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada no período do INPC - IBGE; 16. Pode o empregado durante o aviso prévio dado pelo empregador, optar pela redução das duas primeiras horas da jornada, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo; 17. É dispensado o cumprimento do aviso prévio pelo empregado quando obtiver novo emprego, no curso do mesmo. Nesta hipótese, o empregador fica obrigado ao pagamento somente dos dias trabalhados e das parcelas rescisórias; 18. Os empregadores ficam obrigados a efetuarem o pagamento de comissões também sobre as mercadorias que forem financiadas, relativo aos juros; 19. Fica estabelecido o percentual mínimo de 2% para empregados que percebam comissões; 20. A empregada gestante é assegurada estabilidade no emprego durante todo o período de gravidez e por mais sessenta dias além do previsto na Constituição Federal de 1.988, computado o período da estabilidade total após o parto e independentemente de qualquer comunicação prévia; 21. Ao empregado estudante, matriculado em escola oficial ou reconhecida será garantida, a dispensa do ponto por um turno de trabalho em dias de provas finais, em cada semestre, desde que comunicado ao empregador 48 horas antes e comprovada à realização das mesmas, posteriormente no mesmo prazo; 22. O empregado será dispensado durante meia jornada, sem prejuízo de salário, para saque do PIS. Durante um dia, considerada a jornada, quando seu domicílio bancário for fora da localidade onde preste trabalho, de acordo com escala estabelecida pela empresa; 23. Serão consideradas justificadas as ausências do empregado, até o limite de 03 (três) dias por semestre, para acompanhar procedimento médico ou hospitalar, de filho menor de 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico, no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a realização do mesmo; 24. As empresas efetuarão o pagamento do salário em moeda corrente sempre que o mesmo ocorrer às sextas-feiras ou vésperas de feriados; 25. A remuneração será paga até último dia útil do mês, sob pena de pagamento de uma multa correspondente a

dois por cento por dia de atraso, calculada sobre o valor líquido a que fizer jus o empregado naquele mês, sem prejuízo das demais penalidades previstas na CLT;

26. As empresas ficam obrigadas ao pagamento de adiantamento quinzenal no valor de 40% da remuneração mensal. **27.** O pagamento dos valores rescisórios será efetuado nos prazos previstos no art. 477 da CLT, sendo que se exceder a 30 dias de atraso, responderá o empregador, além da multa prevista em lei, pelo pagamento de um dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado; **28.** As parcelas rescisórias dos empregados em geral, serão calculadas tomando por base a maior remuneração percebida pelo empregado durante a vigência do contrato. **29.** Recolhimento do FGTS com base no total da remuneração do empregado, com obrigatoriedade do fornecimento do extrato bancário; **30.** Quando o empregador dispensar o empregado de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, deverá fazê-lo no verso do mesmo; **31.** No curso do aviso prévio, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo quando o empregado exercer cargo de confiança é vetado alterações nas condições de trabalho, inclusive quanto ao local, sob pena de extinção do contrato, respondendo a empresa, pelo pagamento dos dias faltantes ao cumprimento do aviso prévio; **32.** Quando da concessão de férias, a totalidade da remuneração destas deverá ser paga ao empregado até dois dias antes do período de gozo, conforme estabelece a CLT, sob pena de pagamento em favor do empregado de uma multa equivalente a um dia de salário por dia de atraso, após o decurso de 10 (dez) dias do prazo anteriormente citado;

33. O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a quinze dias nem superior a trinta dias, inadmitida sua prorrogação. **34.** Ficam as empresas proibidas de associar os funcionários que estiverem em contrato de experiência, em qualquer associação de funcionário; **35.** Obrigação de fornecimento, no ato do pagamento do salário, de cópia de recibo de pagamento, constando as parcelas pagas e descontadas; **36.** Anotação na CTPS do empregado da função efetivamente por ele exercida; **37.** Quando exigido o uso de uniforme, há obrigação de fornecimento do mesmo sem qualquer ônus para o empregado, na quantidade de quatro por ano, sendo que dois se adapte ao verão e dois ao inverno, sob pena de indenizar, o empregador, dano em vestimenta do empregado e restituição pelo valor cobrado, corrigido monetariamente, com fornecimento de uniforme; **38.** A concessão de um intervalo de quinze minutos para lanche, computado como integrante da jornada; **39.** Inadmissível o desconto no dia de repouso ou feriado, quando o empregado, apresentando-se fora do horário de trabalho for admitido ao serviço; **40.** O repouso remunerado do empregado será sempre no domingo; **41.** Havendo exigência de comparecimento em cursos ou reuniões promovidas pelo empregador, deverão observar a jornada de trabalho sob pena de pagamento de horas extraordinárias; **42.** Independente de o empregador possuir serviço médico próprio ou convênio fica obrigado a aceitar atestados médicos da Previdência Estatal e aquele fornecido pelo serviço médica e odontológico do sindicato dos empregados ou ainda por serviço médica de convênios de membros da família; **43.** Fornecimento pelo empregador, gratuitamente quando da prestação de trabalho extraordinário, por duas ou mais horas, de lanche. Não dispensando o empregado pelo período necessário ao lanche, deverá o empregador, colocar a disposição do empregado, local apropriado; **44.** Obrigação de o empregador colocar assentos no local de serviço, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público; **45.** Exigindo, o empregador, que a empregada trabalhe maquiada, deverá fornecer gratuitamente o material necessário adequado à pele da empregada; **46.** Obrigação de o empregador encaminhar ao sindicato dos empregados cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com o acompanhamento de relação nominal dos empregados, no prazo de trinta dias após o recolhimento das mesmas; **47.** Os empregados com 45 anos ou mais, que



possuam cinco ou mais anos de trabalho ao mesmo empregador, ao serem despedidos farão jus a aviso prévio de 60 dias, sendo trinta dias indenizados; **48.** Os integrantes da diretoria do sindicato dos trabalhadores não poderão sofrer prejuízo em seus salários por falta ao trabalho, quando convocados para atividade sindical. Ditas faltas serão consideradas como repouso remunerado; **49.** A empregada gestante será dispensada durante meia jornada uma vez por mês, para fins de consulta médica, durante o período da gestação, sem prejuízo do salário; **50.** O empregador pagará a empregada mulher e ao empregado homem, por filho menor de seis anos, auxílio mensal independente de qualquer comprovação de despesa a título indenizatório, o valor correspondente a 15% do salário normativo de maior valor praticado para a categoria; **51.** Havendo transferência do empregado de um para outro estabelecimento da empresa, dentro da região metropolitana mesmo que sem a mudança de residência do empregado, receberá a título de adicional de transferência, incidente sobre a remuneração, o percentual de 25% mensalmente; **52.** Fornecimento obrigatório de vale-refeição no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia trabalhado, a partir de primeiro de março de 2022, corrigido mensalmente pelo INPC (IBGE) ou outro índice que vier a ser escolhido pelas partes; **53.** Garantia de emprego ao trabalhador alistado no serviço militar, desde a data de seu alistamento obrigatório até 60 dias após a sua dispensa ou baixa em caráter definitivo, nas forças armadas; **54.** Pagamento de um abono salarial, equivalente a 50% do valor do salário, quando do retorno do empregado de gozo de férias; **55.** Obrigação de o empregador manter convênio com farmácia, na localidade onde trabalha o empregado, para aquisição de medicamentos, inclusive para seus dependentes, cujo valor gasto será descontado do salário nos meses subsequentes ao da compra, em valores nunca excedentes a 30% do salário líquido; **56.** Pagamento pelo empregador de todas as despesas do empregado quando em viagem a serviço, inclusive quanto a estadia e alimentação, bem como adiantamento do valor para suporte de tais despesas, com posterior prestação de contas; **57.** Garantia de emprego ao empregado em vias de aposentadoria pelo período de 36 meses anteriores à aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade, seja homem ou mulher; **58.** A licença paternidade, bem como as normas protetivas da maternidade, será aplicada em caso de adoção; **59.** O empregado terá direito a aviso prévio proporcional de no mínimo trinta dias e de mais 5 (cinco) dias por ano de trabalho; **60.** Estabelecimento de uma multa em favor do empregado, correspondente ao valor do maior salário normativo praticado na categoria, em decorrência do descumprimento, pelo empregador, de qualquer das condições estabelecidas em sentença normativa e na legislação trabalhista; **61.** O trabalho prestado no horário legalmente noturno será remunerado com adicional de 40%; **62.** Todas as garantias, sejam legais ou convencionais, inclusive determinadas por sentença normativa, relativas a gestante serão observadas pelo empregador no caso de ocorrência de aborto, desde que não provocado; **63.** Ocorrendo quaisquer das hipóteses enquadradas na Lei como acidente de trabalho, e não havendo o encaminhamento como tal pelo empregador, este responderá diretamente por todos os direitos do empregado acidentado, emergentes do evento, inclusive estabilidade de um ano após a data em que se daria a cessação do auxílio doença ou acidentário; **64.** O empregado que receber auxílio doença da Previdência, não poderá ser dispensado do trabalho pelo prazo de um ano, a contar da cessação do pagamento do benefício; **65.** Em cada estabelecimento haverá um delegado sindical, eleito pelo voto direto de seus colegas, em assembléia geral, com mandato de um ano e garantia de emprego durante o mesmo; **66.** Será dispensado do trabalho o empregado que prestar provas para o vestibular mediante a apresentação de comprovação; **67.** Será considerada falta justificada.



a ausência ao trabalho da mãe comerciária em virtude da necessidade de acompanhar filho menor de 10 anos de idade, para consulta médica;

68. Será antecipado, independentemente de requerimento, o valor equivalente a 50% do 13º salário a todo o comerciário, quando sair de férias;

69. Em caso de morte de esposa ou marido, pai ou mãe, irmão ou irmã, filho ou filha, avó ou avô, o comerciário terá direito a se ausentar do serviço durante 5 dias úteis. Esta ausência não será considerada com falta;

70. O repouso semanal do empregado comissionista será calculado com base no total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias considerados de trabalho, e multiplicados pelos domingos e feriados a que fizer jus o empregado;

71. É obrigatório o registro do percentual ajustado para o pagamento das comissões na CTPS ou no correspondente instrumento contratual;

72. Aos empregados afastados em razão de acidente de trabalho será assegurada a estabilidade provisória de que trata o art. 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Em caso de revogação do citado dispositivo legal, a garantia será alterada para 60 (sessenta) dias, a contar do retorno do benefício previdenciário;

73. O empregador que mantiver mais de 10 (dez) empregados será obrigado a utilizar cartão mecanizado ou eletrônico, para registro obrigatório pelo empregado de sua presença ao serviço, consignando o início e o término da jornada, os intervalos intrajornadas, bem como as horas extras;

74. Os empregados que estiverem afastados do serviço, em gozo de auxílio-doença, por período superior a 15 dias e inferior a 180 dias, terão direito à percepção integral do décimo terceiro salário;

75. O empregador fornecerá ao empregado recibo dos documentos por este último entregues;

76. Fica proibido o desconto do repouso ou do feriado quando o empregado apresentar-se atrasado e for admitido ao serviço;

77. Fica estabelecida uma multa, equivalente a um salário mínimo, paga ao empregado que for prejudicado no PIS, seja pelo não cadastramento, seja pela omissão de seu nome na RAIS, sem prejuízo dos demais direitos decorrentes;

78. O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de sua jornada de trabalho se tal vier a lhe prejudicar a freqüência às aulas e/ou exames escolares, desde que haja comprovação do fato, através de atestado fornecido pela escola;

79. As empresas manterão local adequado para o empregado fazer as suas refeições entre turnos (almoço ou jantar) na eventualidade de não dispensar o mesmo pelo tempo necessário para a alimentação;

80. O empregado receberá a título de adicional de transferência, incidente sobre a remuneração, o percentual de 25% mensalmente quando houver transferência do empregado de um para outro estabelecimento da empresa, desde que seja fora do município.

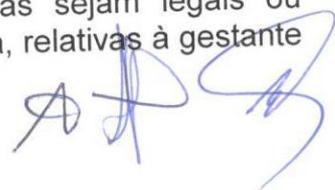
81. Pagamento pelo empregador de todas as despesas do empregado quando em viagem a serviço, inclusive quanto à estadia e alimentação, bem como adiantamento do valor para suporte de tais despesas, com posterior prestação de contas;

82. A licença gestante, bem como as normas protetivas da maternidade, será devida nos casos de adoção simples e plena, desde que a adoção seja de criança de até um ano de idade;

83. A rescisão do contrato de trabalho dos empregados, com mais de 1 ano de serviço na empresa, deverá ser realizada junto ao Sindicato dos Empregados, com a devida comprovação da quitação das verbas rescisórias, nos termos da Instrução Normativa 15/2010 do MTE e da Súmula 330 do TST, sob pena de nulidade. A homologação ocorrerá através de prévio agendamento na sede ou subsede do Sindicato Profissional signatário.

84. Fica reconhecido ao Sindicato dos Empregados o direito constitucional de atuar como substituto processual, em reclamações em nome dos integrantes da categoria, para buscar o cumprimento das cláusulas previstas em dissídios ou acordos coletivos ou, quando for descumprida qualquer norma legal;

85. Todas as garantias sejam legais ou convencionais, inclusive determinadas por sentença normativa, relativas à gestante



serão observadas pelo empregador no caso de ocorrência de aborto, desde que não provocado; **86.** Em cada estabelecimento com mais de 30 empregados haverá um delegado sindical, eleito pelo voto direto de seus colegas, em assembléia geral, com mandato de um ano e garantia de emprego durante o mesmo período; **87.** Será dispensado do trabalho o empregado que prestar provas para o vestibular, mediante apresentação de comprovação; **88.** Ficam elevados para 5 dias úteis, os prazos previstos nos incisos I e II do art. 473 da CLT; **89.** Será remunerado de forma dobrada o trabalho realizado no dia do comerciário (30/10/2022); **90.** Fica instituído feriado obrigatório a toda categoria comerciária na terça-feira de carnaval; **91.** Ficam os empregadores obrigados a descontar de todos os seus empregados, representados pela entidade Suscitante, beneficiados ou não pelas condições em sentença normativa, valores correspondentes aos seguintes percentuais, nas seguintes épocas: a) Um dia da remuneração percebida pelo empregado no mês de março de 2022 repassado aos cofres do sindicato até o dia 10 de abril de 2022. b) Um dia da remuneração percebida pelo empregado no mês de julho de 2022, repassado aos cofres do sindicato até 10 de agosto de 2022. Ditos descontos é correspondente a taxa negocial, para manutenção dos serviços médico, odontológico, jurídico, creche e aquisição de patrimônio, além das lutas reivindicatórias. O não recolhimento das importâncias, bem como a inobservância das datas, acarretará, ao faltoso, o pagamento de uma multa em favor do sindicato dos trabalhadores, equivalente a 30% do valor devido, por cada mês de atraso, bem como a incidência de juros e atualização monetária, do valor principal, de acordo com os critérios aplicáveis aos débitos trabalhistas; **92.** Os comerciários receberão mensal e independentemente do salário percebido, uma cesta alimentícia composta de alimentos básicos para manutenção de quatro pessoas; **93.** As empresas pagarão aos comerciários acidentados, durante o período de afastamento, um auxílio mensal no valor equivalente a cinquenta por cento de sua remuneração, a fim dele arcar com despesas de locomoção e demais necessidades imediatas para tratamento e restabelecimento; **94.** Para que tenha validade jurídica os pagamentos efetuados, a quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho — TRCT, só terão validade se assistidas pelo SINDICATO PROFISSIONAL. Em seguida após varias manifestações, foi colocado em votação os demais itens da Ordem do Dia, aprovados por unanimidade de votos. A seguir o Presidente declarou aprovados por unanimidade, todos os itens da Ordem do Dia e colocou a palavra a disposição e como não houve manifestação, declarou SUSPENSA a assembléia, tendo em vista que a negociação dentro dos parâmetros estabelecidos pelos presentes depende da aceitação patronal e com a concordância dos presentes, designou a continuação da mesma para o dia 15 de março de 2022, às 18,30 horas em 1ª e 19 horas em 2ª chamada, para análise e votação da negociação. Por fim, agradeceu a presença de todos e reiterou a importância das presenças na continuação aprazada. Pediu que os presentes aguardassem ate que se redigisse a ata. Foi lavrado a presente ata, sendo lida e aprovada, sendo assinada, pelo Presidente Sr. Antonio Fellini, pelo diretor Antonio Cesar Nunes da Silva e pelo Sr Antenor Mariano Federizzi diretos da entidade e secretario de mesa da Assembléia. Nada mais havendo a registrar. Gravataí, 22 de dezembro de 2021. ATA RESOLUTÓRIA – CONTINUAÇÃO – Aos 15 dias do mês de março de 2022 as 19 horas, foram reabertos os trabalhos da Assembléia pelo Presidente, passou a expor a proposta patronal destacando as dificuldades na negociação em virtude de a crise econômica instalada no Pais continuar cada vez mais e o desemprego cada vez maior, mais a pandemia mundial do Corona Vírus 19, o que prejudica os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores e que as entidades patronais oferecem valores abaixo do desejado pelos comerciários. Colocada a palavra a

disposição alguns presentes se manifestaram e foi sugerido que se desse poderes a diretoria do sindicato para que continuasse as negociações e que firmassem convenção, ou acordo, mas que a diretoria do sindicato não mesa esforços para conseguir negociar pelo menos 100% do INPC do período para 1º de março de 2022 sobre os salários já reajustados de 1º de março de 2021, nos salários e pisos salariais, manutenção das demais clausulas sociais da convenção coletiva 2021/2022, e, que se desse poderes a diretoria também para negociar acordos e convenções coletivas com todas as empresas e sindicatos patronais, inclusive referente ao trabalho em domingos e feriados, ficando assim dispensado o chamamento de nova assembléia para tal. Após esclarecimentos e debates, os presentes aprovaram, por unanimidade, concessão de poderes à diretoria do sindicato profissional para negociar e firmar convenção ou acordo com as empresas e entidades patronais. O Presidente colocou a palavra a disposição, sendo vários presentes se manifestarão, sendo sugerido que se reforçasse a decisão da assembléia realizada no dia 22 de dezembro quanto ao item 91 da pauta aprovada, uma vez que esse item é de interesse exclusivo dos integrantes da categoria comerciaria, para manter o Sindicato forte, lutando e defendendo os interesses dos trabalhadores e que o 1º desconto se de no mês do pagamento das diferenças da convenção e o 2º dois meses após o 1º, mas que se assegure o direito de oposição de todo empregado, que se manifestar individualmente e por escrito ao sindicato dos empregados, em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. Após discutirem a proposto, foi colocada em votação que por unanimidade foi aprovado, e, como não houve mais manifestações, o Presidente agradeceu a presença de todos e suspendeu a assembléia por breves instantes para que fosse lavrado a presente ata, sendo lida e aprovada, sendo assinada, pelo Presidente Sr. Antonio Fellini, pelo Sr. Antonio Cesar Nunes da Silva e pelo Sr Antenor Mariano Federizzi Tesoureiro e secretario de mesa da Assembléia. Nada mais havendo a registrar. Gravataí, 15 de março de 2022.


Antonio Fellini
Presidente


Antonio Cesar Nunes da Silva
Diretor


Antenor Mariano Federizzi
Diretor