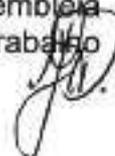


ATA DE ASSEMBLEIA GERAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE SANTIAGO-RS, com base territorial nos Municípios de Santiago, Nova Esperança do Sul, Jaguari, São Vicente do Sul, Mata, Manoel Viana, São Francisco de Assis, Capão do Cipó, Unistalda e Alegrete. Aos trinta e um dias do mês de Março de dois mil e dezessete na Rua Pinheiro Machado 1114, município de Santiago, Rio Grande do Sul, foram iniciados os trabalhos pelo senhor Presidente da Entidade, Senhor Júlio Helton Medeiros da Silva em segunda convocação, ou seja, às vinte horas e trinta minutos, tendo em vista que no horário da primeira convocação, vinte horas, não havia número de participantes que atingisse o quorum estatutário, que convidou a mim, Carine Moletta Rodrigues para secretariar os mesmos solicitando a leitura do Edital publicado na página quatorze do Jornal A Folha, edição 580, página 30, que circulou em dez de Março de 2017, na base territorial abrangida a saber Santiago, Nova Esperança do Sul, Jaguari, São Vicente do Sul, Mata, São Francisco de Assis, Capão do Cipó, Unistalda. EDITAL DE CONVOCAÇÃO: No uso das atribuições que me são conferidas pelo estatuto social, convoco os trabalhadores, empregados nas indústrias metalúrgicas, de máquinas agrícolas, máquinas industriais, material elétrico/eletrônico, reparação e manutenção de veículos e acessórios, que desempenham atividades nos Municípios Santiago, Nova Esperança do Sul, Jaguari, São Vicente do Sul, Mata, São Francisco de Assis, Capão do Cipó, Unistalda, sindicalizados ou não, para a Assembleia Geral Extraordinária a se realizar no dia 31 de Março de 2017 às 20:00hs, em primeira convocação, e não sendo obtido quorum, às 20:30hs em última convocação, na Sede do Sindicato dos Metalúrgicos de Santiago, sito na Rua Pinheiro Machado 1114, bairro Centro, na cidade de Santiago-RS a fim de discutir e deliberar sobre os assuntos a seguir indicados nesta ordem do dia: 1. conveniência de se formalizar convenção coletiva de trabalho; 1.1. caso aprovado, discussão e estabelecimento da Pauta de Reivindicações; 1.2. caso rejeitado, discussão e estabelecimento de formas legais e políticas a serem adotadas; 2. concessão de poderes à diretoria do sindicato para negociar e firmar acordo, inclusive acordos aditivos; 3. caso inexitosas as negociações, autorização para instauração de revisão de dissídio coletivo; 4. contribuição assistencial, descontado em folha de pagamento dos empregados e repassados aos cofres do sindicato convocante, no caso de sua aprovação; 4.1. direito de oposição ao desconto e delimitação de forma e prazo; 5. manutenção da assembleia geral da categoria em aberto, até a solução final da convenção/dissídio; 6. concessão de poderes ao Sindicato para ajuizar ações judiciais como substituto processual de integrantes da categoria. Santiago, 01 de Março de 2017. Julio Helton Medeiros da Silva-Presidente. Obs.: A entrada à assembleia será permitida mediante a apresentação de documento que comprove ser, o trabalhador, membro da categoria convocada. Passou então a explicar os motivos relevantes da realização da Assembleia Geral para busca de melhorias de condições de salário e trabalho

Carine



através de convenção e/ou dissídio coletivo. Posteriormente fora explicado o motivo da existência de cada item da ordem do dia bem como respondendo a dúvidas e demais solicitações dos presentes. Fora solicitado pelo Presidente nomes dos presentes dispostos a auxiliar nos trabalhos de escrutínio dos votos coletados a cada ordem do dia, tendo se apresentado como colaboradores os senhores José Cláudio Pereira Rodrigues e Roberto Cezar Pereira, colocado em votação o primeiro item da ordem do dia deliberar sobre a conveniência ou não de negociar para a realização da Convenção Coletiva de Trabalho, realizada a votação, após escrutinados os votos, fora apurada aprovação por unanimidade; Colocado então pelo Senhor Presidente as cláusulas reivindicatórias modelo elaboradas pela entidade de sorte a contemplar cláusulas econômicas e sociais em favor de todos trabalhadores da base representada pelo Sindicato, solicitando a mim para lê-las na íntegra, o que foi realizado: **01. REAJUSTE SALARIAL** - Na data - base, deverá ser reajustado o salário de todos os integrantes da categoria profissional, em percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC apurado no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. **02. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS** - Em 1º de maio de 2017, em 5% (cinco por cento) a título de aumento real a incidir sobre os salários já reajustados. **03. PISO SALARIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL** - O Piso Salarial da categoria profissional suscitante será de R\$ 1420,00 (Hum mil quatrocentos e vinte reais) **04. ADIANTAMENTO SALARIAL** - Será garantido um adiantamento salarial quinzenal na ordem de 50% (cinquenta por cento) da remuneração do trabalhador. **05. SALÁRIOS/FORMAS DE PAGAMENTOS E RECIBOS** - As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco. **05.1.** O pagamento de salários ou de verbas rescisórias, quando feito nas sextas-feiras, às vésperas de feriados, somente poderá ser feito em moeda corrente. **05.2.** As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos por estes firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativo contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS. **06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO** - É garantido o adicional por tempo de serviço em 1,00% (um por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por anuênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador. **07. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial da categoria. **08. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA** - Na hipótese de transferência enquadráveis no preceito do parágrafo terceiro do Art. 469 da Consolidação das Leis do trabalho, o empregado terá direito ao adicional de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre os salários percebidos à época da transferência, enquanto durar essa situação. **09. ADICIONAL NOTURNO** - O pagamento adicional noturno

Carunho



para os empregados, será efetuado no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário contratual. **Parágrafo único:** Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho pelo menos 05 (cinco) horas em horário considerado noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas limitadas até o horário das 07:00 horas da manhã. **10. ADICIONAL DE REVEZAMENTO** - Todo a trabalhador que prestar serviço em turnos, com revezamento, terá direito ao acréscimo de 30% (trinta por cento) em sua remuneração. **11. ADICIONAL DE FÉRIAS POR TEMPO DE SERVIÇO** - Os empregadores pagarão, anualmente, a todos os empregados que tenham pelo menos 05 (cinco) anos completos de serviços prestados ininterruptamente ao mesmo empregador, quando do gozo de suas férias, uma gratificação sem natureza salarial, incidente tão somente sobre o valor dos dias de férias a serem gozadas, não incidindo tal percentual sobre o "terço constitucional", sem prejuízo do adicional no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal. O pagamento será nos seguintes termos: a) de 05 a 10 anos de trabalho ininterruptos: 10% de gratificação; b) de 10 a 15 anos de trabalho ininterruptos: 15% de gratificação; c) de 15 a 20 anos em diante de trabalho ininterruptos: 20% de gratificação. **12. DESCONTOS AUTORIZADOS** - As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI, e mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores. **13. DIRETRIZES PARA NEGOCIAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** - As empresas envidarão esforços para a implementação da participação dos trabalhadores em lucros e/ou resultados, inclusive através de Acordo Coletivo de Trabalho. **14. AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE** - Para os empregados que percebam até 05 (cinco) salários mínimos e que estejam matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo, não integrada em seus salários, e que lhe será paga em duas parcelas, correspondente cada uma à 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, vigente a época do pagamento. A primeira parcela deverá ser paga até 30/06/2017 e a segunda até 30/11/2017, mediante apresentação de atestado de frequência, quando exigido pela empresa. **14.1.** Os empregados admitidos após 01.03.2017 e até 01.08.2017, e que preencham as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" deste item, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de novembro do corrente ano. **15. AUXÍLIO FUNERAL** - No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados.

launir

perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância equivalente a 02 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido, limitado a 03 (três) vezes o valor do salário normativo previsto para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, vigente na data do pagamento. **15.1.** Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho o auxílio funeral será pago no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). **15.2.** Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput". **15.3.** As entidades sindicais de trabalhadores convenientes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado. **16. AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL** - Os empregados que estiverem freqüentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas. **16.1.** O ressarcimento previsto no "caput" deste item está condicionado ao aproveitamento do curso pelo empregado interessado. **17. AUXÍLIO MÉDICO** - As empresas que não mantiverem plano de assistência médico - odontológico, aos seus empregados e dependentes farão uma contribuição no valor equivalente a 2% (dois por cento) da remuneração de seus empregados, para a Entidade Sindicato, a fim de que esta mantenha tal benefício. **18. AUXÍLIO CRECHE** - As empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário contratado, por filho (a), até a criança completar 06 (seis) anos de idade. **19. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES** - Os empregados receberão instruções e treinamento sobre os diferentes riscos de acidente do trabalho, condições agressivas à saúde e medidas de proteção relativas às atividades e operações específicas que realizem. **19.1.** Ao empregado que tiver sido submetido a processo de reabilitação profissional através do INSS, será garantido um período de treinamento da empresa de origem, visando sua readaptação funcional. **19.2.** Sempre que, a juízo da CIPA, a integridade física do empregado se encontrar em risco, pela falta de adequadas medidas de proteção, em suas atividades habituais ou tarefas eventuais, a mesma deverá comunicar o fato à empresa. **19.3.** Aquelas empresas desobrigadas de constituir CIPA terão obrigatoriamente durante os turnos de expediente no mínimo 01 (um) profissional habilitado para a preservação

Carreira



acidentes e primeiros socorros. **20. NECESSIDADES HIGIÊNICAS** - Todos os produtos fornecidos aos empregados para uso e consumo, tais como água, vestiários, bebedouros, banheiros e afins, deverão obedecer às normas legais quanto à higiene, segurança e integridade da saúde dos mesmos. **20.1.** As empresas que empregarem mão-de-obra feminina deverão manter, junto às enfermarias ou caixas de primeiros-socorros, absorventes higiênicos para uso pelas trabalhadoras, em casos emergenciais. **21. UNIFORMES** - As empresas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados todas as vestes exigidas tais como uniformes, maquiagens para secretárias e recepcionistas, macacões e outras peças de vestimenta. **22. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO** - No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, ou tempo de serviço ou especial, será garantida a estabilidade provisória ao empregado. **Parágrafo Único** - Para o empregado que contar com o mínimo 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa, a garantia fica elevada proporcionalmente em 02 (dois) meses a cada ano de serviço. **23. TRABALHO INFANTIL** - As empresas manifestam o seu propósito de não utilização de mão-de-obra infantil. Eventuais transgressões ou irregularidades serão reportadas pelo Sindicato dos Trabalhadores aos Sindicatos Patronais. **24. GRATIFICAÇÃO DOS MENSALISTAS** - Aos empregados com regime de "mensalista" será pago, anualmente, no mês que implementar o referido período a proporcionalidade dos dias 31 (trinta e um) equivalente a cada ano. **25. PAGAMENTO EM DOBRO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA** - Pagamento em dobro da gratificação natalina quando feito após o prazo previsto em Lei, acrescido da multa diária de 1/30 (um e trinta avos) do salário contratual mensal, em favor do empregado. **26. GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS** - Fica assegurado: **a)** o direito de os empregados, receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias; **b)** no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre as partes; **c)** que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela; **d)** o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro; **e)** Para efeito de pagamento da gratificação natalina pela empresa, será computado o período em que tiver recebido auxílio-doença por mais de 15 (quinze) e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias do ano. **27. QUEBRA DE CAIXA** - Ao exercente da função caixa, é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário - base. **28. CURSOS E REUNIÕES** - Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de freqüência e comparecimento obrigatório.

Carine



serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho. **29. APRENDIZES DO SENAI** - Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a: **a)** 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo nas empresas com até 50 funcionários, **b)** 100% (cem por cento) do salário normativo nas empresas com 50 ou mais funcionários. **30. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO** - Como forma de complementação de benefício previdenciário, durante o período em que este perdurar, as empresas: **a)** pagarão diferenças de salários e consectários; **b)** garantirão as vantagens iguais as do trabalhador em atividade tais como auxílio creche, vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, cesta básica e outros; **c)** concederão a seus empregados que se encontrarem em auxílio - doença, três adiantamentos salariais, contados da data de início do benefício se dando respectivamente no 30º (trigésimo), 60º (sexagésimo) e 90º (nonagésimo) dias, cada um em valor equivalente a diferença entre o valor líquido que receberia da empresa a título de salário, se estivesse trabalhando e o efetivamente percebido do órgão previdenciário. **31. AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE HORÁRIO** - Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, as 02 (duas) horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do expediente diário, um dia completo ou em 02 (duas) manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses a empresa concederá as horas que restarem ou o empregado trabalhará as horas que excederem nos demais dias. **32. AVISO PRÉVIO/DISPENSA DO CUMPRIMENTO** - O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso já tenha novo emprego, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante. **33. AVISO PRÉVIO/PROPORCIONALIDADE** - Os empregados farão jus a aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescidos de 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de tempo de serviço prestado a mesma empresa. **34. ANOTAÇÕES NA CTPS** - Ao procederem anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão: **a)** Consignar corretamente as funções exercidas; **b)** Abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os correspondentes atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo Judiciário. **35. PAGAMENTO DE PASSAGENS E REFEIÇÕES** - As empresas obrigam-se a pagar aos seus empregados os valores por eles despedidos, referente passagens e alimentação. **36. FIXAÇÃO DAS NORMATIVAS E AVISOS DO SINDICATO DE EMPREGADOS NO(S) QUADRO(S) DE AVISOS** - As empresas comprometem-se a fixar, em local visível, no(s) quadro(s) de avisos, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópias do acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou decisão judicial normativa, bem como, a permitir pelo período solicitado expressamente a colocação de

Carne R



comunicação, convocações, informações sobre cursos de educação sindical, eleições sindicais e avisos de interesse dos empregados. **37. GARANTIA DE EMPREGO** - Garantia de emprego para todos os empregados titulares e suplentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes até um ano após término gestão para o qual foi eleito. **38. SALÁRIO NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO** - Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou cuja duração seja superior a 10 (dez) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. **39. ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO** - Os empregados que completarem ou vierem a completar 05 (cinco) anos de serviço a mesma empresa, farão jus a um abono equivalente a um salário contratual a ser pago na folha de pagamento de salários do mês em que implementar o tempo referido. **40. ABONO AO APOSENTADO** - Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os empregados com 05 (cinco) anos ou mais de serviço dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, receberá seus direitos como se tivesse sido demitido sem justa causa e, além disso, lhe será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 05 (cinco). Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo. Para os empregados com menos de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço até o limite de 20% (vinte por cento). **41. EXAMES MÉDICOS** - Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, serão emitidos pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional. **41.1.** No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado. **41.2.** As empresas se comprometem a liberar, 01 (uma) vez por ano, pelo tempo necessário de, no máximo, um dia, sem prejuízo do salário e sem outros ônus para as empresas, as funcionárias mulheres, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas mulheres tal possibilidade. **42. EXAMES SUPLEMENTARES** - No caso de doença, quando houver solicitação do INSS de exames suplementares não cobertos pelo Convênio Médico e a pedido do trabalhador, poderá a empresa efetuar o pagamento de tais exames ou conceder empréstimo correspondente ao valor do mesmo.

launma

até o limite do valor do salário normativo previsto para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, considerando a base mensal de 220 horas. **42.1.** No caso de empréstimo, o trabalhador efetuará a devolução, quando da alta do seguro, em parcelas iguais cujo valor não poderá ultrapassar a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal do empregado. **42.2.** Em qualquer uma das hipóteses, o local de realização dos exames será de livre escolha do trabalhador. **43. ATESTADO MÉDICO** - Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade, para justificarem faltas ao serviço por doenças do empregado os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados. **43.1.** As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores. **43.2.** Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos. **43.3.** O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa no dia em que retornar ao trabalho ou, por motivo excepcional, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho. **44. JUSTIFICATIVA DA DEMISSÃO MOTIVADA** - Quando invocada a justa causa para a despedida, o empregado será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, sob pena de presunção de despedida motivada. **45. COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA** - Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa. **46. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS** - As empresas realizarão as homologações de rescisões de contratos de trabalho, a partir do sexto mês de contrato devendo as mesmas serem realizadas junto ao Sindicato dos Trabalhadores. **47. RESCISÃO CONTRATUAL/EXIGÊNCIA DE GUIAS** - No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa, recolhidas em favor da entidade dos empregados e da entidade patronal, ou Certidão de regularidade sindical fornecida pelas entidades convenientes. **Parágrafo Único** - Na hipótese do empregador não apresentar as guias ou Certidão de Regularidade prevista no "caput" desta cláusula, será informada a Superintendência Regional do Trabalho do descumprimento do pagamento das referidas contribuições, bem como será exigida a devida ação fiscal dos auditores do trabalho. **48. TESTES PRÁTICOS** - A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 01 (uma) jornada normal. **48.1.** A empresa que fornecer alimentação a seus empregados, também o fará e gratuitamente à pessoa em teste. **49. TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO** - A empresa que pretender deslocar seu estabelecimento de um local para outro deverá avisar com antecedência mínima de 30 (trinta) dias aos

Cauni MB



seus empregados. **49.1.** Se, desse deslocamento do estabelecimento, decorrer aumento das despesas do empregado com transporte, a empresa participará desse aumento de gastos. **50. NOVAS TECNOLOGIAS E AUTOMAÇÃO** - Na ocorrência da implantação de novas tecnologias e processos de automação, resultando em alteração de atribuições e funções, a empresa proporcionará, sempre que possível, através de treinamento e/ou remanejamento interno, o aproveitamento de empregados atingidos, diretamente ou indiretamente, pelos novos processos. Para a consecução desses objetivos, os Sindicatos dos Trabalhadores deverão ser comunicados de sua ocorrência, quando for previsível. **51. PLANO DE FÉRIAS** - A cada dois períodos de férias gozadas o trabalhador, em uma delas, poderá escolher a data do gozo. **52. ADICIONAL DE FAÇA DE CORTE** - Adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo da categoria para os trabalhadores que laboram com equipamentos de corte, tais como disco de corte, guilhotina, navalhas, serras e outros instrumentos cortantes. **53. AMAMENTAÇÃO** - O horário destinado à amamentação, ou seja, 01 (uma) hora por turno de serviço, poderá ser convertido em 02 (duas) hora, sendo concedido no início ou término da jornada, à livre escolha da trabalhadora. **54. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/NOVO** - Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior. **55. RELAÇÃO DE SALÁRIOS** - Os empregadores, mediante requerimento, fornecerão a relação de salários de contribuição ao empregado demitido. **56. RETENÇÃO DA CTPS/INDENIZAÇÃO** - Será devida ao empregado a indenização correspondente a 02 (dois) dias de salário básico, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a multa a 06 (seis) meses do salário básico do empregado prejudicado. **57. ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS E/OU PORTEIROS** - No caso dos empregados que exercem a função de vigia e/ou porteiro, a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício regular das suas funções, incidirem na prática de ato que os leve a responder ação penal, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador. **58. VACINAÇÃO** - O empregador se obriga a colocar à disposição do empregado, sem ônus para o mesmo, a VACINA ANTITETÂNICA, respondendo por sua aplicação, quando houver risco de exposição ao vírus no local de trabalho. **59. EXIGÊNCIAS PARA PRESTAÇÃO DE HORAS-EXTRAS FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO** - As empresas que exigirem de seus empregados a prestação de serviço de horas-extras, deverão fornecer aos mesmos um lanche ao término da jornada normal de trabalho, computado esse período como hora-extra. **60. HORAS-EXTRAS EM DIAS DE ASSEMBLÉIAS** - As empresas não poderão prorrogar a jornada de trabalho além do horário normal, em dias que forem realizadas Assembléias Gerais da Entidade suscitante, devidamente convocados por esta, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas; **Parágrafo Único** - A prorrogação da jornada de trabalho nos dias de Assembléia acarretará

laune



um acréscimo de 200% (duzentos por cento) sobre o salário de cada trabalhador, além de uma multa de cinco pisos salariais da categoria profissional, valores estes que reverterão em favor dos trabalhadores.

**61. HORAS EXTRAS – TRABALHO EM SABADOS, DOMINGOS E**

**FERIADOS** - As horas extras, nos dias úteis, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras e 100% (cem por cento) para as demais, excedentes à jornada compensatória. Em havendo esta jornada, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e com adicional de 100% (cem por cento) para as demais. As horas realizadas nos domingos e feriados, quando não compensados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

**62. AUSÊNCIA**

**JUSTIFICADA** - O empregado terá abonada sua ausência ao serviço, sem prejuízo de salários, descanso semanal remunerado - DSR, férias e 13º salário, até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro e sogra. De igual maneira nos casos de consulta médica ou internação hospitalar da esposa ou companheira.

**63. CIPA** - Todo o

processo eleitoral das CIPAs e respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

**63.1.** As empresas

fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

**64. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO** - Estabilidade do

trabalhador desde a data da incorporação ao Serviço Militar até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa.

**65. REDUÇÃO DA JORNADA DE**

**TRABALHO** - Redução da jornada de trabalho, com semanas de 05 (cinco) dias e 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário e sem prejuízo dos intervalos existentes.

**66. ADIANTAMENTO DE**

**SALÁRIO QUANDO EM AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE** - A empresa concederá, quando solicitado pelo empregado que estiver em gozo de auxílio-doença e/ou acidente um adiantamento equivalente a 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal mensal, uma única vez, a cada gozo de auxílio doença. O desconto do mesmo se dará no percentual máximo de 10% (dez por cento) do salário bruto. Caso o empregado seja demitido, o desconto será feito quando da rescisão.

**67. INTERVALO INTRAJORNADA** - Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultada pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

**a)** a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula; **b)** a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s); **c)** os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

**67.1.** A redução do intervalo deverá ser preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante simples "termo

de entendimento".

complementar" a esta Convenção de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter: **a)** a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço; **b)** a necessidade e conveniência da redução; **c)** a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos; **d)** as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação; **e)** os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências; **f)** a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

**67.2.** O "termo complementar" fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. **67.3.** Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos. **67.4.** A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

**68. AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE** - As empresas abonarão os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho. **68.1.** Esta vantagem é extensiva à realização de 02 (dois) exames vestibulares. **68.2.** Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes. **68.3.** A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

**69. INTERRUPÇÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO** - As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores. **70. FÉRIAS/INÍCIO** - Fica assegurada a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados. **71. LICENÇAS REMUNERADAS** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: **a)** por até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora; **b)** pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha. **71.1.** Fica ampliado para 02 (dois) dias, 01 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT. **72. LICENÇA NÃO REMUNERADA** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se como "licença ou dispensa não remunerada", nos casos comprovados de: **a)** Efetivo

Carneiro



hospitalização de cônjuge ou filho maior de 10 (dez) anos, por um dia;  
b) Efetiva hospitalização de filho menor de 10 (dez) anos, por 02 (dois) dias; c) Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de Identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira do Trabalho e Previdência Social. **72.1.** Nas situações previstas nas alíneas "a" e "b", quando houver solicitação do empregado, as horas despendidas poderão ser compensadas, ao invés de serem descontadas pela empresa. **72.2.** Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço. **72.3.** Nestes casos, de licenças ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repouso semanais remunerados e nem serão considerados como faltas, para efeitos de pagamento de férias e de gratificação natalina. **72.4.** Não será concedida a licença posta na alínea "c", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho. **73. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO** - As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. **73.1** - Ficará a cargo da empresa a higienização dos equipamentos de proteção e dos uniformes, caso o uso destes últimos seja obrigatório. **73.2** - Para as atividades em que é necessário o uso de EPI para a proteção dos olhos, quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigarse-á à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas. **74. REPOUSO REMUNERADO/ATRASSO DO EMPREGADO** - Ao empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, for admitido ao no restante da jornada, terá garantido o registro ponto, a partir do horário de chegada, e o gozo de repouso semanal remunerado, vedando-se ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato. **75. REPASSE DAS MENSALIDADES** - As empresas se comprometem a repassar aos Sindicatos dos Trabalhadores, no prazo de 48h (quarenta e oito horas), a cada mês, as mensalidades descontadas de seus empregados. Colocado em votação o segundo item da ordem do dia: concessão de poderes à diretoria do sindicato para negociar e firmar acordo, inclusive acordos aditivos. **76. COMPROVAÇÕES DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS** - As empresas se obrigam a remeter a entidade sindical de trabalhadores cópias das guias de recolhimentos (GRs) e das Relações de empregados (R.Es.) da contribuição sindical de seus empregados na vigência da presente convenção. Obrigam-se, também, as empresas a remeter ao sindicato patronal, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical devido ao sindicato patronal na vigência da presente convenção. **77. DESCONTO NEGOCIAL** - Por decisão da Assembléia Geral dos Trabalhadores com a presença de sócios e não

Carum me



sócios da entidade, fica estabelecido o desconto negocial, com valores que obedecem os princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. **a – as empresas** localizadas nos municípios situados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores de **Santiago** (Alegrete, Capão do Cipó, Jaguari, Manoel Viana, Mata, Nova Esperança do Sul, Santiago, São Francisco de Assis, São Vicente do Sul e Unistalda) abrangidos pela presente Convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pela presente Convenção a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre a remuneração mensal recebida pelo empregado, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto. Em atendimento à Orientação nº 03 da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical – CONALIS – do Ministério Público do Trabalho, será garantido aos trabalhadores não sócios da entidade, que quiserem manifestar oposição ao Desconto Negocial autorizada pela assembléia geral, o direito de exercê-la junto a sede do Sindicato pelo período de 10 dias úteis da data em que for efetivado o desconto, em horário de expediente do sindicato que é de segunda-feira à sexta-feira das oito horas e trinta minutos às onze horas e trinta minutos, e das treze horas e trinta minutos às dezoito horas.

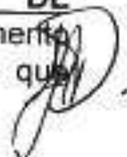
**77.1.** As Empresas não poderão incentivar, promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores no sentido de impulsioná-los individual ou coletivamente a comparecer à sede do Sindicato para manifestar sua oposição. Tal procedimento, por qualquer integrante da Empresa, caracterizará ato anti-sindical, passível de responsabilização cível e criminal (Orientação nº 04 da CONALIS). **77.2** Cópia da guia de pagamento deverá ser encaminhada ao sindicato profissional a cada recolhimento efetuado, devendo estar acompanhada obrigatoriamente de relação nominal de todos os empregados contendo o valor total do desconto de cada trabalhador. **77.3** O não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas apazadas, acarretará às empresas uma multa no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da atualização monetária. **78. MULTA DIÁRIA** - Multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário contratual mensal, em favor do empregado, quando o pagamento de salário não for feito no prazo em Lei. **79. MULTA/DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA** - Multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do Piso Salarial da Categoria Profissional fixado nesta Convenção, por infração de qualquer cláusula da presente revisão, revertendo em favor do trabalhador prejudicado. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT, já estabeleça penalidade, ou aquelas que já trouxerem no seu próprio bojo punições pecuniárias. **80. CESTA BÁSICA** - As empresas deverão fornecer aos seus empregados uma cesta básica mensalmente. **81. DIREITOS E DEVERES** - As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar

Caruano



pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção. **82. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO** - As disposições da presente convenção, 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 convenentes ou nova convenção coletiva de trabalho. **83. DECLARAÇÕES** - Os Sindicatos convenentes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho. **84. FERIADOS PROLONGADOS** - Mediante acordo coletivo poderá ser suprimido o trabalho, com recuperação das horas não trabalhadas, nos feriados em dia útil intercalado entre feriado e fim de semana e nas trocas de feriados por dia útil, nos estabelecimentos ou setores determinados da empresa. A iniciativa do acordo poderá partir tanto da empresa como dos empregados. **Parágrafo único** - O sindicato profissional poderá requisitar à empresa cópia da listagem dos trabalhadores que utilizaram o descrito no "caput". **85. PRÁTICAS GERENCIAIS** - As empresas não adotarão quaisquer práticas gerenciais e de organização do trabalho que, direta ou indiretamente, que possam causar humilhação e discriminação aos trabalhadores. **86. TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS** - Fica assegurada a realização de reuniões periódicas entre Sindicato de Trabalhadores e as empresas, pelos menos bimestrais, para tratar de assuntos pertinentes às relações de trabalho e sindicais, entre a Diretoria dos Sindicatos e representantes designados pelas empresas, mediante prévia solicitação e agendamento de quaisquer das partes, em horários e pauta a serem definidos de comum acordo. **Parágrafo Único:** Os Sindicatos também poderão encaminhar às empresas avisos e comunicações para fixação obrigatória, em locais visíveis a serem definidos pelas empresas, mediante requerimento ao Departamento de Recursos Humanos ou Diretoria. Tais avisos não poderão conter termos ofensivos à Empresa, seus dirigentes outros funcionários ou terceiros. **87. CARTÃO PONTO** - Toda a empresa devesse colocar 01 (um) relógio ponto para cada 100 (cem) funcionários. **88. INTEGRAÇÃO DE COMISSÕES** - Aos empregados que percebam parte da remuneração em comissão, fica assegurada a natureza salarial desta parcela. A integração da comissão em Férias e 13º Salário serão feitas na seguinte forma: as comissões serão integradas pela média de comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se monetariamente os valores dos primeiros 06 (seis) meses do período sobre o qual far-se-á a média para integração das comissões. **89. TARIFAS BANCÁRIAS** - As empresas da categoria econômica que exigirem de seus empregados a abertura de conta em banco, para pagamento/recebimento de salários, garantirão aos mesmos que esta seja conta corrente, com direito a 20 (vinte) folhas de cheques e 04 (quatro) extratos, mensalmente, de forma gratuita, devendo negociar isso junto às instituições bancárias ou assumir tais custos, sem cobrar de seus empregados. **90. INVASÃO DE PRIVACIDADE** - É vedado à empresa instalar formas de monitoramento dos empregados, tais como câmeras de vídeo, com intenção que

Carreira



denote vigilância ostensiva ao longo da jornada de trabalho, como se verifica, exemplificativamente, nos casos de câmeras instaladas em banheiros e vestiários, refeitórios e sala de descanso, que constroem o empregado durante a prestação de serviços. **91. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** - Gozará de estabilidade provisória, a empregada gestante até 120 (cento e vinte) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório. **92. COPIA DE DOCUMENTOS RELATIVOS A RELAÇÃO CONTRATUAL COMPROVANTES DE PAGAMENTO** - Fornecimento obrigatório, de todos os documentos que exijam assinatura do empregado para fins de transparência tais como contrato de trabalho e respectivos aditivos, espelho dos cartões ponto, comprovantes de pagamento com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo ainda, a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS. **93. DISPENSA DOS EMPREGADOS PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS** - As empresas, desde que pré-avisadas, 72 (setenta e duas) horas antes pelo Sindicato suscitante, dispensarão, sem prejuízos da remuneração, os empregados pertencentes à categoria profissional, para participação em palestras, seminários, simpósios e congresso de interesse da classe, até o limite máximo anual de 25 (vinte e cinco) dias. **94. LICENÇA DE DIRETORES** - A pedido da diretoria do Sindicato, as empresas concederão licença remunerada para os dirigentes sindicais e delegados representantes, para o desempenho de suas atividades sindicais. **95. ACESSO DOS DIRIGENTES AOS LOCAIS DE TRABALHO** - As empresas permitirão o acesso da Diretoria da entidade sindical de trabalhadores ou de preposto devidamente credenciado através de credencial que será, obrigatoriamente, emitida pelas entidades ora acordantes, pena de invalidade do documento, com o objetivo de propiciar a fiscalização do cumprimento do presente acordo e a distribuição de boletins ou convocações da entidade sindical de trabalhadores e que objetivem o aprimoramento das relações trabalhador-empresa. O acesso será permitido mediante agendamento prévio junto à empresa, em áreas delimitadas e durante os intervalos destinados ao descanso. **96. DIVERGÊNCIAS** - Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. **97. VIGÊNCIA** - A vigência a contar de 1º de maio de 2017. Passou então ao quinto item da ordem do dia: manutenção da assembleia geral da categoria em aberto, até a solução final da convenção/dissídio; após discutido entre os presentes, caso aprovado. Colocado em votação após escrutínio se verificou aprovação por unanimidade. Em seguimento aos trabalhos passou-se ao sexto item da ordem do dia: concessão de poderes ao Sindicato para ajuizar ações judiciais como substituto processual de integrantes da categoria; Feita votação, escrutinados os votos tendo aprovação por maioria absoluta dos mesmos. Nada mais tendo a ser tratado foram encerrados os trabalhos assim como encerro a presente ata que vai assinada por mim Carine Moletta Rodrigues e pelo presidente dos trabalhos Júlio Helton Medeiros da Silva. 