

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PARA APROVAÇÃO DA PAUTA DAS DATAS-BASE MARÇO/MAIO/JUNHO DE 2019, REALIZADA POR ETAPAS NOS TERMOS DO ARTIGO 32 DO ESTATUTO SOCIAL.

Considerando que o sindicato profissional tem base territorial regional, tendo em sua base de representação segmentos profissionais com três datas-bases distintas; a adoção da política de uniformização dos pedidos para todos os segmentos, respeitadas as peculiaridades e cláusulas preexistentes, a pauta apresentada contempla todo o segmento profissional. Visando facilitar a participação dos trabalhadores e ampliar a representatividade da assembleia, observando a expressa previsão estatutária, a assembleia geral extraordinária de aprovação da pauta de reivindicação para dar suporte as negociações coletivas é realizada por etapas e em locais diferentes. Conforme edital de convocação publicado no Jornal Diário Popular em sua edição dos dias 19 e 20 de janeiro de dois mil e dezenove, a primeira etapa foi realizada em frente a empresa Conservas Minuano, localizada no Município do Morro Redondo, na Avenida Jacarandá, nº 400, no dia 29 de janeiro, tendo continuidade, as etapas subsequentes, em Canguçu, dia 29 de janeiro de dois mil e dezoito, tendo por local a rua Maria Conceição Monteiro Bento, 189, Centro, para os trabalhadores vinculados às empresas localizadas no município de Canguçu, Pinheiro Machado e Piratini; em Arroio Grande, dia 30 de janeiro de dois mil e dezenove, tendo por local a sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Arroio Grande, sito à Rua Mal. Floriano, nº 618 Centro, para os trabalhadores vinculados às empresas localizadas nos municípios de Arroio Grande, Jaguarão, Pedro Osório e Cerrito; em Capão do Leão, dia 30 de janeiro de dois mil e dezenove, tendo por local a Rua Dorival Lucena, nº. 44 (Residencial Olaria), Bairro Jardim América, para os trabalhadores vinculados às empresas localizadas no Capão do Leão e, em Pelotas, na Sede, onde foram cumpridas as formalidades de encerramento e proclamação do resultado, no dia 31 de janeiro de dois mil e dezenove, tendo por local a sede do sindicato, sito à Rua Almirante Barroso, 3.124, para os trabalhadores vinculados às empresas localizadas em Pelotas e Arroio do Padre. A presente ata registra os fatos e ocorrência em todas as etapas inclusive na etapa de fechamento e apuração dos resultados. A primeira etapa teve início as treze horas do dia vinte e nove de janeiro de dois mil e dezenove, em segunda e última convocação, quando foi aberta a Assembleia Geral Extraordinária para análise e aprovação da pauta de reivindicação para os segmentos da categoria que têm data base em primeiro de março, primeiro de maio e primeiro de junho. A abertura dos trabalhos da primeira etapa foi realizada pelo Sr. Cleber Kickhofel, que submeteu à apreciação dos presentes a composição da mesa, constituída pelos Sr Alessandro Luiz., para secretariar os trabalhos e os Srs. Rui Barcellos da Silva e Leci Quevedo foram aprovados pela plenária para atuarem como escrutinadores. Composta a mesa foi dada continuidade aos trabalhos, tendo o presidente feito uma explicação de como se processariam os trabalhos, salientando que a adoção de assembleia envolvendo os três segmentos da categoria com data-base em março, maio e junho têm por objetivo racionalizar custos, e que a assembleia por etapas visa facilitar a participação de um maior número de trabalhadores e atende previsão nos estatutos da entidade. Certificando-se de que todos estavam esclarecidos quanto ao procedimento, solicitou ao secretário que fizesse a leitura do edital de convocação, salientando para ordem do dia constituída da seguinte pauta: 1. Análise constituição e aprovação da pauta de reivindicações da categoria em relação à data-base de 1º de março, 1º de maio e 1º de junho com vistas à revisão do período 2018/2019; 2. Autorização à diretoria do Sindicato e à comissão de negociação



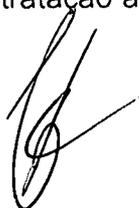
da CNTA-SUL (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins) para instaurar negociação coletiva com os representantes patronais (Sindicatos das categorias econômicas e/ou empresas), firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar Dissídio Coletivo no caso de insucesso das tratativas prévias, contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos; 3. Deliberar sobre a autorização prévia e expressa para que as empresas efetuem os descontos de importância ou percentual do salário autorizado por esta assembleia, seu repasse aos cofres do Sindicato para fins de assistência social e custeio das despesas decorrentes do processo de negociação, em face das alterações impostas pela Lei 13467/17, denominada "reforma trabalhista", bem como para deliberar sobre prazo e condições para o exercício do direito de oposição. 4. Autorização para o Sindicato atuar como substituto processual coletiva ou individualmente, promovendo ações coletivas (ação civil pública, mandado de segurança, mandado de injunção, ação de cumprimento de dissídios, convenções e acordos coletivos) bem como ações para verificação de condições insalubres e diferenças decorrentes da base de incidência, entre outras que se fizerem necessárias para assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores. Feita a leitura da pauta o presidente retomou a palavra esclarecendo que por se tratar de segmento profissional cuja representação econômica está partilhada por entidades com sede Pelotas, como por exemplo o setor da Carne com base territorial restrita aos municípios de Pelotas e Capão do Leão e da Conserva cuja base territorial restrita ao município de Pelotas e, que no restante dos municípios integrantes da base territorial do sindicato e para os demais segmentos, como o das bebidas, laticínios, avícolas, alimentação em geral entre outros, a representação econômica está a cargo dos Sindicatos com sede em Porto Alegre com base territorial em todo o estado, as negociações se dão em dois fóros, o local, a cargo da comissão de negociação do sindicato e no restante a cargo da Comissão de Negociação da Confederação. Informou que não obstante esta situação, a pauta de reivindicação é única para todos os trabalhadores da base territorial do sindicato, contando, inclusive, pedidos com aplicação restrita a algum dos seguimentos, como panificação e carne em face das peculiaridades e cláusulas preexistente. Feitos todos os esclarecimentos colocou a apreciação da assembleia a pauta de reivindicações constituída das seguintes cláusulas: 01 - REAJUSTE SALARIAL: As empresas reajustarão os salários de todos os Empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante a partir de primeiro de março/maio/junho de 2018 em 100% (cem por cento) do INPC-IBGE sobre os salários resultantes da norma coletiva revisanda. 02 - AUMENTO REAL: As empresas concederão aumento real de salário equivalente a 3% (três por cento), sobre os salários já reajustados na forma da cláusula Primeira. 03 - PISO SALARIAL: A partir de 1º de março/maio/junho, serão observados os seguintes salários normativos: I - para os profissionais, R\$ 1.650,00 (um mil e seiscentos reais); II - para serviços gerais, R\$ 1.500,00 (um mil quinhentos reais). Parágrafo Único: Respeitado o enquadramento supra, ninguém receberá salário inferior ao estabelecido nos item I, II, os quais sofrerão os reajustes legais e os estabelecidos na presente Norma Coletiva, respeitando os mesmos índices e critérios de reajuste. 04 - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS TRIMESTRAIS: As empresas concederão, trimestralmente, a todos os seus empregados, 100% (cem por cento) da variação da cesta básica aferida pelo DIEESE, ocorrida no trimestre anterior, a título de antecipação salarial. 05 - PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos contra recibos, dentro da jornada de trabalho. As horas que extrapolarem o referido período deverão ser pagas como trabalho extraordinário. Quando pagos as sextas-feiras ou em véspera de feriados, somente serão aceitos em moeda corrente nacional, salvo hipótese de crédito em conta corrente bancária do empregado. Do recibo receberá cópia o



empregado, no qual constará, obrigatoriamente, a identificação da empresa, a remuneração com discriminação das parcelas componentes, a quantia líquida recebida, 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. 06- PAGAMENTO SEMANAL DE SALÁRIOS: As empresas que adotarem a prática do pagamento semanal dos salários, o mesmo deverá ser feito, no máximo às sextas feiras, a exceção dos trabalhadores que prestam serviços no turno da noite, os quais receberão, no máximo, sábado pela manhã. O tempo em que os empregados tiverem de esperar pelo pagamento do salário logo após o horário de trabalho ou nos intervalos de descanso será pago como trabalho extraordinário. Parágrafo único: O pagamento de salários às sextas-feiras e em vésperas de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito bancário. 07 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS: O trabalho em domingos e feriados será remunerado com um adicional de 100% (cem por cento) sobre a remuneração, sem prejuízo da concessão da folga ou pagamento da dobra salarial correspondente a estes dias. 08 - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL: Os empregadores concederão a todos os seus empregados vinculados ao sindicato suscitante, quando mensalistas, um adiantamento salarial quinzenal de 40% (quarenta por cento) de seu efetivo salário vigente no mês, resguardadas as condições mais favoráveis. O pagamento do salário se dará até o dia 30 (trinta) de cada mês, e a antecipação quinzenal no dia 15 (quinze), recaindo o vencimento no primeiro dia útil anterior em caso de feriado, sábado ou domingo. 09 - DO 13º SALÁRIO: As empresas pagarão a primeira parcela da gratificação natalina (13º Salário) até o dia 30.11.2018, no valor de 50% do salário funcional. No entanto, para os trabalhadores que gozarem suas férias anuais antes desta data, o pagamento desta parcela ocorrerá juntamente com o das férias do empregado, independente de prévia solicitação. Parágrafo único - As empresas pagarão a gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias. 10 – PRÊMIO / TEMPO DE SERVIÇO: 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 deste acordo. O pagamento do referido prêmio será efetuado no mês imediato ao implemento da condição. 11 - INÍCIO DE FÉRIAS: O início das férias, individuais e coletivas, será sempre imediatamente após o domingo, não podendo coincidir com feriado ou dia de compensação do repouso semanal. Parágrafo Primeiro: Em caso de cancelamento das férias por parte da empresa, deverá a mesma ressarcir o trabalhador das despesas que tenha antecipado e comprovadamente efetuado, devendo, ainda, pagar uma multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o valor total das férias. 12 - FÉRIAS PROPORCIONAIS: O empregado que pedir demissão, mesmo que trabalhe há menos de 01 (um) ano na empresa, terá direito às férias proporcionais. 13 - PRÊMIO DE FÉRIAS Fica assegurado um prêmio de 10 dias de férias aos empregados, a cada 10 (dez) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa 14 - ESTABILIDADE RETORNO DE FÉRIAS: Fica assegurado ao trabalhador garantia de emprego por 90 (noventa) dias, a partir do retorno do período de férias anuais, salvo justa causa ou desligamento por interesse do empregado com assistência sindical. 15- QUADRO GERAL DE SALÁRIOS: As empresas implantarão e darão ampla divulgação ao Plano de Cargos e Salários, enviando cópia ao sindicato profissional. 16 – MENOR APRENDIZ: Será assegurado ao menor aprendiz, durante todo o aprendizado, salário correspondente a 01 (um) piso da categoria. Parágrafo Primeiro: Idêntico salário será devido ao trabalhador em cumprimento de estágio; Parágrafo Segundo: As condições e prazo de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser



divulgadas no quadro de avisos, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. 17 - TRIÊNIO: Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional suscitante, a título de Gratificação por Tempo de Serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário contratual efetivamente recebido, para cada três anos de trabalho prestado (Triênio), com a contagem retroativa à data do início do pacto laboral. 18 - REGISTRO DE PONTO: Os empregadores são obrigados a manter controle de ponto mecânico ou eletrônico independente do número de empregados, sendo o registro de presença efetuado pelos próprios funcionários. 19 - AUXÍLIO DE MATERIAL ESCOLAR: Será concedido um auxílio escolar para aquisição de material escolar no valor de 01 (um) Piso Salarial da Função, a ser pago no mês de fevereiro, para o trabalhador(a), cônjuge, filho(s), desde que matriculados em escola oficial ou reconhecida e em curso regulamentar (do pré-primário e/ou pré-escola, alfabetização até a faculdade, inclusive). 20 - AUXÍLIO FUNERAL: Na hipótese de falecimento do empregado, ou dependente, a empresa pagará a sua família um auxílio funeral no valor de 05 (cinco) salários normativos da respectiva função à época do óbito. 21 - APURAÇÃO DE FALTA GRAVE: Em caso de demissão de empregado detentor de estabilidade, sob a alegação de falta grave, esta será comunicada imediatamente ao Sindicato Profissional, ficando assegurado ao trabalhador a percepção do salário durante a tramitação do inquérito judicial, só podendo ser desligado da Empresa após o trânsito em julgado. Parágrafo Único: As empresas assegurarão ao trabalhador envolvido, o prazo de 05 (cinco) dias para contestar ou confirmar as razões do empregador perante comissão paritária formada por indicação das partes (Sindicato e Empresa), que proferirá a decisão, no prazo improrrogável de 07 (sete) dias. 22 - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA: A empresa comunicará ao empregado, por escrito e contra recibo, o motivo da dispensa sob alegação de justa causa, sob pena de presunção de demissão imotivada. 23 - CÓPIA DE DOCUMENTO As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados as cópias de contrato de trabalho, de recibos de quitação, de envelopes ou recibos de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, sua razão social, discriminação dos valores pagos e descontados, bem como recolhimento do FGTS e anotação da função efetivamente exercida. 24 - ANOTAÇÕES NA CTPS As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em caso de retenção da CTPS além do prazo legal, será devido ao empregado a indenização correspondente a 1(um) dia de salário, por dia de atraso. 25 - DA MULHER GESTANTE Às empregadas gestantes, além dos direitos que a constituição e a legislação trabalhista lhes assegura, são garantidos os seguintes direitos: a) Ausentar-se do trabalho 02 (duas) horas antes do final da jornada diária a partir da constatação da gravidez; b) Garantia do emprego e salário até 12 (doze) meses após o término do benefício previdenciário, a contar do início da gravidez; c) Ausência ao trabalho 03 (três) dias por mês; d) Fornecimento de material de higiene. Parágrafo Único: As empregadas gestantes justificarão suas faltas para acompanhamento pré-natal, mediante atestados médicos ou anotação na carteira gestante. 26 - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: As empresas concederão a todos (as) empregados (as) que tenham filho(s) ou detenham a guarda de filho(s) de até 14 (quatorze) anos de idade, abono de falta com a respectiva remuneração de até 16 (dezesesseis) horas por ano quando as(os) mesmas(os) tiverem que se ausentar do serviço para levá-lo(s) ao médico ou hospital, mediante comprovação através de atestado médico nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes. PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por 1(um) dia para internação hospitalar de filho, com idade de até 12 (doze) anos. 27 - CONTRATO EXPERIENCIA PRAZO É vedada a contratação a título de experiência por menos de 15 (quinze) dias.



28 - SEGURO DE VIDA As empresas manterão seguro de vida em grupo para seus empregados, com pagamento integral do respectivo prêmio com as seguintes coberturas: a) Na hipótese de morte do empregado, ocasionado por acidente, será concedida uma indenização aos dependentes de 40 (quarenta) salários nominais, vigentes na data do óbito; b) Na hipótese de morte natural do empregado, será concedida uma indenização aos dependentes de 30 (trinta) salários nominais, vigentes na data do óbito; c) Na hipótese de morte do(a) cônjuge, será concedida uma indenização ao empregado de 20 (vinte) salários nominais, vigentes na data do óbito; d) Na hipótese de morte de dependentes legais, será concedida ao empregado, uma indenização correspondente a 10% (dez por cento) da indenização prevista na letra "a" da presente cláusula. 29 – ALIMENTAÇÃO As empresas fornecerão alimentação gratuita a seus empregados, inclusive em casos de trabalhos realizados em domingos e feriados. Parágrafo Único: A empresa se compromete a fornecer café matinal para os empregados que tenham início ou fim da jornada de trabalho entre 06 e 08 horas da manhã. 30 - ESTABILIDADE NA VÉSPERA DA APOSENTADORIA Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 2 (dois) anos anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, do empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato formalmente ao empregador. 31 - PERICULOSIDADE PARA CALDERISTAS E MECÂNICOS As empresas que operarem com sistema de caldeiras e/ou fornalhas pagarão aos empregados que laborarem na função de operador e auxiliar operador de caldeira e/ou fornalha o adicional de periculosidade no percentual 30% sobre o salário base. Farão jus ao mesmo adicional os funcionários que trabalharem na função de mecânico. 32 - ADICIONAL NOTURNO As empresas componentes das categorias econômicas representadas pelos respectivos sindicatos suscitados, e na base territorial referente a presente revisão, pagarão aos seus empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele desenvolvido das 22h de um dia até o final da jornada do dia seguinte, um adicional noturno de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal. Parágrafo Único: no caso de prorrogação do trabalho, após a jornada normal em período noturno, será também devido o pagamento do mesmo adicional noturno em cumprimento ao disposto no artigo 73, parágrafo 5º, da CLT. 33 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO As empresas complementarão os benefícios previdenciário de seus empregados que se afastarem para tratamento médico, até o limite da remuneração mensal habitual, observando toda e qualquer correção salarial no período. 34 – GRATIFICAÇÃO NATALINA – BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO As empresas pagarão o décimo terceiro salário pelo período em que o empregado permanecer afastado do serviço em gozo de benefício previdenciário, desde que superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias. 35 - EMPREGADO SUBSTITUTO Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos da Súmula 159 do TST. 36 - EMPREGADO ADMITIDO PARA A FUNÇÃO DE OUTRO Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais. 37 - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO Não poderá ser demitido trabalhador sem que exista uma causa justificada relacionada com a sua capacidade ou comportamento, nos termos da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. 38 - DEMISSÃO VÉSPERA DATA-BASE O empregado dispensado sem justa causa, no período de 90 (noventa) dias que antecedem a data de correção salarial pelo dissídio coletivo, terá direito a uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo FGTS. 39 – AUTOMAÇÃO Fica assegurado que nenhuma empresa reduzirá seu quadro em função



da automação, robótica ou novas tecnologias, devendo antes da adoção desta medida, discutir com o sindicato laboral quais os setores que serão atingidos. 40 – GARANTIA DO REPOUSO REMUNERADO Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana. 41 – MULTA ATRASO NO PAGAMENTO Os salários pagos após o prazo legal serão acrescidos de uma multa em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente a um salário-dia, por dia de atraso. 42 - MÃO-DE-OBRA LOCADA Na execução de seus serviços permanentes, e ainda, nos rotineiros de manutenção da limpeza, elétrica e/ou mecânica, a Empresa não poderá se valer senão de trabalhadores por ela contratados, sob regime da CLT, ficando vedada a contratação de trabalhadores temporários e/ou mão-de-obra de terceiros, sendo que os trabalhadores que atualmente se encontram nestas situações serão contratados pela empresa tomadora, a partir da vigência da presente norma coletiva, com a assistência do Sindicato profissional. 43 - FALTA JUSTIFICADA O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, pais, filhos, irmãos, ou pessoa declarada como dependente em sua CTPS. 44 - AUXILIO-CRECHE A empresa que não mantiver creches junto ao estabelecimento, ou em convênio em local de fácil acesso e que satisfaça a demanda total dos(as) trabalhadores(as), pagará mensalmente a seus empregados com filhos menores de seis anos de idade comprovada, um auxílio em valor equivalente a meio piso da categoria, independentemente de qualquer comprovação de despesas. 45 - CESTA BÁSICA As empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, uma cesta básica equivalente a uma sacola do SESI TIPO três. Parágrafo único: O não fornecimento implicará em indenização no valor da cesta básica. 46 - JORNADA ESPECIAL Todos os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, terão assegurado a jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução dos salários, considerados em sua expressão mensal. Parágrafo Primeiro: Cria-se uma comissão, empresa/Sindicato, que deverá apresentar estudos feitos junto aos funcionários que cumprem horários ininterruptos de revezamento para implantação imediata da nova escala. Parágrafo Segundo: As escalas de trabalho previamente acertadas e afixadas nos quadros da empresa não poderão ser alteradas. A alteração das mesmas somente poderá ocorrer em caso de extrema necessidade com a participação do Sindicato Profissional. 47 - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO As empresas representadas pelo Sindicato suscitado e o Sindicato profissional poderão elaborar, com anuência dos trabalhadores representados pelo Suscitante, acordo para compensação dos dias de trabalho no período do carnaval e os que separam os feriados dos domingos. Parágrafo Único: A prorrogação da jornada para compensação desses dias não poderá ultrapassar 2 (duas) horas diárias. 48 - HORAS SEMANAIS A jornada semanal normal de trabalho passará a ter duração máxima de 40 (quarenta) horas. 49 - ESCALA DE TURNO Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, necessariamente as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 03 (três) dias e afixadas nos locais de trabalho. 50 - INTERRUPTÃO DA JORNADA Quando por qualquer motivo a jornada de trabalho for interrompida e os funcionários dispensados pela empresa, as horas remanescentes serão abonadas sem qualquer compensação posterior. 51 - DISPENSA PARA RECEBIMENTO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS e PIS Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS e de benefício de natureza previdenciária. 52 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE O trabalhador estudante de 1º, 2º e 3º graus que faltar ao serviço para prestar provas escolares, durante o turno em que as mesmas se realizem, desde que devidamente comprovados, não sofrerem descontos de seus salários. Esta comunicação deverá ser feita pelo empregado



estudante, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) das provas e somente será válida em se tratando de instituição escolar oficial. 53 – JORNADA DO ESTUDANTE Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT. 54 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados na função de vigias, sempre que, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses da empresa, incidirem na prática de ato que os leve a responder qualquer ação penal. 55- AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL Os trabalhadores quando demitidos, independente da idade ou tempo de casa, receberão um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescentando-se ainda mais 05 (cinco) dias por ano trabalhado ou fração superior a 06 (seis) meses. 56 - 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. 57 - AVISO PRÉVIO / REDUÇÃO DA JORNADA No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho". 58 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/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. 59 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA /TRANSFORMAÇÃO Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na mesma função que exercia, terá seu contrato convertido, imediatamente, por prazo indeterminado, sendo nula de pleno direito toda e qualquer cláusula em sentido contrário. 60 - REFEIÇÕES/LIBERAÇÃO Os empregadores liberarão os empregados para refeições em grupos que não ultrapassem a capacidade da acomodação de seus refeitórios e/ou locais apropriados para tal, tendo como limite máximo até 3 (três) horas para liberar os funcionários para refeições. 61 – INSTALAÇÕES As empresas obrigam-se a: a) providenciar na instalação de aquecedores para as refeições nos refeitórios, com capacidade igual ao número de funcionários no turno, correndo por suas expensas o funcionamento e manutenção. b) manter locais cobertos para serem usados pelos empregados nos horários de intervalos e repousos. c) manter chuveiros em número suficiente para o uso dos funcionários, sendo que 50% (cinquenta por cento) deverão ser elétricos e em plenas condições de uso. 62 - ADICIONAL FACA - FRIGORÍFICO: Aos trabalhadores que laboram em frigoríficos no trabalho de corte com uso de faca é assegurado um adicional salarial no valor de 20% (vinte por cento) do piso da categoria. 63 – FORNECIMENTO DE MERCADORIA: As empresas do setor da panificação fornecerão diariamente, de forma gratuita ½ kg (meio quilo) de pão, e as empresas do setor da carne fornecerão ½ kg (meio quilo) de carne a todos seus funcionários. 64 - RECIBO DE QUITAÇÃO/RESCISÃO: As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia do recibo de quitação para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 01 (um) ano de serviço. 65 – INDENIZAÇÃO – As empresas deverão indenizar os trabalhadores em valores equivalente a 5 (cinco) dias por ano, como compensação aos meses de 31 (trinta e um) dias. 66 - VALE TRANSPORTE: Desde que as Empresas não forneçam transporte gratuito aos trabalhadores, o vale transporte será fornecido de forma gratuita aos trabalhadores que utilizarem transporte público, isto é, sem custo algum. 67 - DIA DE EXPURGO OU NEBULIZAÇÃO Nos dias em que a empresa fizer aplicação de nebulização ou expurgo, somente permanecerão nos locais os aplicadores. 68 - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO: Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, portadores de doenças do trabalho ou crônicas, incapacitados de exercer a função que vinha exercendo ou que tenha sua capacidade de trabalho diminuída, e sem condições de exercer qualquer atividade compatível com o seu estado físico-psíquico, sem prejuízo da remuneração antes



percebida. Parágrafo Primeiro: equipara-se a acidente de trabalho o ocorrido no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo do próprio do trabalhador. Parágrafo Segundo: Fica assegurada ao empregado que sofrer acidente de trabalho a ESTABILIDADE PROVISÓRIA de 24 (vinte e quatro) meses, contados após a alta definitiva do INSS, complementando a empresa o pagamento do benefício até integralidade dos salários. Parágrafo Terceiro: Em caso de acidentes com sequelas permanentes, o empregado gozará de estabilidade no emprego, ficando assegurada a readaptação em função compatível com a sequela, sem prejuízo da remuneração antes percebida. Parágrafo Quarto: As empresas comprometem-se a custear os medicamentos necessários ao tratamento do acidentado, desde que prescritos por médico encarregado do respectivo tratamento; Parágrafo Quinto: Mesmo nos contratos por prazo determinado haverá a garantia no emprego prevista nesta cláusula. 69 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT. Na ocorrência de Acidente do Trabalho, a CAT deverá ser imediatamente preenchida, devendo a empresa manter nos locais de trabalho e em todos os turnos, formulários e pessoal credenciado para tal fim. Parágrafo Único: A empresa deverá enviar ao Sindicato profissional e à CIPA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a ocorrência, cópia da CAT, informando ainda, as causas determinantes do acidente e as providências adotadas com o acidentado e as condições de segurança. Caso não haja acidente dentro do período de um mês a empresa deverá comunicar o sindicato através de documento formal a não ocorrência de acidentes no respectivo período. 70 - EPIS E UNIFORMES 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, bem como treinarão os empregados sobre o uso dos mesmos. Também fornecerá gratuitamente uniforme e seus acessórios. Parágrafo Único: Aos funcionários da área de manutenção, a empresa fornecerá macacões, casacos e calçados apropriados à função. 71 - EXAME PERIÓDICO Os exames médicos previstos em lei serão realizados no horário de serviço. As empresas fornecerão aos trabalhadores, as cópias dos atestados com os resultados dos exames realizados. 72 - ATESTADOS MÉDICOS As empresas reconhecem como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais que prestam serviços ao sindicato suscitante, ou firmado por médico conveniado de forma privada no caso de empresa que mantenha este tipo de convênio. 73 - ELEIÇÕES – CIPA As eleições da CIPA serão realizadas em conformidade com o disposto nos seguintes itens, sob pena de nulidade: a) A convocação deverá ser feita, pelo empregador, com antecedência de 60 (sessenta) dias, através de edital a ser afixado em todos os locais de trabalho; b) Cópia do Edital deverá ser enviado ao sindicato dos trabalhadores, no máximo 48 (quarenta e oito) horas após a sua afixação; c) No edital deverão estar especificados local, prazo e forma de inscrições; d) Ao sindicato profissional caberá fiscalizar todo o processo de eleição e apuração; e) As eleições dos integrantes da CIPAs serão coordenadas por uma comissão eleitoral, composta pelos seguintes membros: um representante indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores, um representante indicado pela direção da empresa e pelo vice-presidente da comissão com mandato em vigor; f) Ao Sindicato profissional deverá ser enviada uma cópia das atas de apuração e posse dos eleitos, num prazo nunca superior a 5 (cinco) dias. g) Os eleitos (titulares e suplentes gozarão de estabilidade no emprego, desde o momento da inscrição como candidatos, até um ano após o término do mandato); h) Os candidatos não eleitos terão estabilidade de 06 (seis) meses após o término da eleição; i) As cópias das atas das reuniões da CIPA deverão ser encaminhadas ao Sindicato dos Trabalhadores pela empresa, no prazo máximo de 5 (cinco) dias e afixadas nos quadros de avisos da fábrica; j) A SIPAT deverá ser realizada



até 180 (cento e oitenta) dias após a realização das eleições da CIPA, sendo garantida a presença de palestras do Sindicato dos Trabalhadores; k) A Empresa informará ao Sindicato Profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT; l) O curso de treinamento será obrigatório para todos os membros da CIPA, mesmo em se tratando de reeleitos, cabendo ao Sindicato dos Trabalhadores indicar e acompanhar a entidade que administrará este curso. m) O sindicato profissional poderá participar sempre que necessário das reuniões da CIPA previstas no calendário. n) A forma de eleger os candidatos, na eleição ficará a critério da comissão eleitoral, respeitada a NR 5. 74 - PARTICIPAÇÃO PROGRAMA CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL Será obrigatória a participação da entidade sindical na elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Parágrafo único: As empresas deverão apresentar ao sindicato profissional os documentos como TREINAMENTOS de qualquer natureza, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, entre outros sempre quando solicitados. 75 - ASSISTÊNCIA MÉDICA OFTALMOLÓGICA Os funcionários terão garantida assistência médica otorrino e oftalmológica, a qual incluirá em realização de exames periódicos, bem como no fornecimento de óculos de grau e/ou aparelho auditivo para aqueles que deles necessitem, assim como para aqueles que tiverem estes órgãos danificados no exercício de suas funções. 76 - MEIO DE COMUNICAÇÃO As empresas que mantêm jornada noturna de trabalho serão obrigadas a colocar a disposição, para que os empregados não fiquem isolados durante a jornada de trabalho, um meio de comunicação que será utilizado com autorização do responsável do turno. 77 - RETORNO AO BENEFÍCIO Será garantido salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, portadores de doenças do trabalho ou não, incapacitados de exercer a função que vinha exercendo ou que tenha sua capacidade de trabalho diminuída, e sem condições de exercer qualquer atividade compatível com o seu estado físico-psíquico que, após a alta do INSS, forem considerados pelo médico da empresa como não aptos ao trabalho, durante o período de afastamento de suas funções normais até a decisão do órgão previdenciário sobre o retorno ao benefício e seu consequente pagamento. 78 – ASSÉDIO MORAL As empresas comprometem-se a divulgar, inclusive entre as chefias, material informativo a respeito do assédio moral e respeito aos direitos humanos nos locais de trabalho, visando evitar que tais situações ocorram, e ainda com o objetivo de propiciar aos trabalhadores condições de trabalho mais dignas, livres de constrangimentos, pressões, e ameaças em geral. 79 – LOCAIS DE RISCO As empresas deverão informar seus trabalhadores dos riscos dos locais de trabalho e suas medidas preventivas para preservar a integridade física de seus colaboradores, esse tipo de treinamento deve ser ministrado com periodicidade mínima anual. 80 – PAUSAS INTRA JORNADAS As empresas programarão pausas intrajornadas obedecendo aos seguintes critérios: 1) Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. 2) Para fins desta cláusula, considera-se artificialmente frio, o ambiente no qual a temperatura for inferior a 10° C, por força do parágrafo único do artigo 253 da CLT. 3) Nas atividades onde são exigidas vigilância e concentração prolongadas, repetitividade, penosidade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, a distribuição das pausas deve ocorrer, no mínimo, da seguinte forma: a) Decorridos 1 hora e 40 minutos de trabalho, após o início da jornada e após o intervalo para alimentação, deve ser concedida uma pausa de, no mínimo, 20 minutos; b) Após as pausas de 20 minutos previstas na alínea “a”, as demais pausas de, no mínimo, 10 minutos devem ser



concedidas a cada 50 minutos trabalhados. 4) A distribuição das pausas para recuperação psicofisiológica nas atividades descritas nos itens anteriores pode ser de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, desde que ocorra em comum acordo entre trabalhadores, empregadores e seus respectivos sindicatos. 5) Constatadas, simultaneamente, as situações previstas nos itens anteriores, o empregador deverá adotar pausas conforme especificado nas alíneas "a" e "b" do item 3; 6) Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nos itens anteriores; 7) Nas situações descritas nos itens anteriores, as horas extras só poderão ocorrer em caráter excepcional, devendo as empresas adotar medidas organizacionais e administrativas para eliminar ou reduzir ao máximo a necessidade de horas suplementares. 8) Nos casos excepcionais de prorrogação da jornada de trabalho, as pausas para repouso devem atender o critério previsto nos itens anteriores devendo ser assegurada uma pausa de 15 minutos entre a jornada regular e a extraordinária. 9) Para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os seguintes requisitos: a) a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência individual e/ou do nº de produtos a ser processado por trabalhador; b) as pausas devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de assentos, água potável, bebidas quentes e visão para o exterior; c) o local para descanso deve estar localizado de maneira que o tempo para deslocamento do posto de trabalho até o local de descanso não seja superior a 2 minutos; d) o tempo utilizado para retirar, colocar e higienizar EPI não deve ser computado no tempo de pausa; e) os eventuais tempos utilizados para a prática de exercícios físicos dentro da jornada de trabalho não devem ser contabilizados como pausas para descanso. 81 - READAPTAÇÃO DO EMPREGADO

Mediante orientação médica, as empresas se comprometem a proceder à readaptação do empregado quando, vitimado por doença profissional ou acidente do trabalho, a permanência na função de origem reste inviabilizada ou contribuam de alguma forma para agravar sua condição de saúde, disponibilizando atividade compatível com sua capacidade laborativa. Parágrafo Único – o empregado que tiver de mudar de função, por conta de readaptação ao trabalho, não terá prejuízo no seu salário, mantendo o mesmo da função de origem, mesmo que o da nova função seja igual ou inferior.

82 - ACIDENTE DE TRABALHO Nos acidentes de trabalho típicos a empresa se compromete a custear 100% (cem por cento) dos valores com exames, procedimentos médicos e medicamentos, comprovadamente necessários para o restabelecimento do trabalhador. Parágrafo Primeiro - A empresa se compromete a custear integralmente exames específicos para mulheres (câncer de mama, colo do útero e outros); parágrafo segundo - Os exames médicos previstos em lei serão realizados em horário de trabalho. As empresas fornecerão cópias dos atestados e dos resultados dos exames realizados.

83 - DOENÇA DO TRABALHO Nos casos de doença profissional, a empresa se compromete a custear os eventuais exames que se fizerem necessários para a entrada e retorno de benefício previdenciário, bem como, exames complementares solicitados pelo médico do trabalho da empresa. 84 - HORAS EXTRAS EM DIA DE ASSEMBLEIA

As empresas comprometem-se a não prorrogarem a jornada de trabalho nos dias de Assembleias Gerais regularmente convocadas pelo sindicato. 85 -

ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO Aos dirigentes sindicais e assessores técnicos do Sindicato, fica assegurado o ingresso às dependências da empresa, no mínimo em 07 (sete) visitas por ano, na presença ou não de representante da empresa, para acompanhamento de fiscalização das condições de segurança, higiene e medicina do trabalho, investigações de acidentes, acompanhamento às fiscalizações da DRT, obedecendo aos procedimentos da convenção 148 da OIT. 86 – LIVRE ACESSO DE



DIRIGENTE SINDICAL Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva. 87 - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO As partes comprometem-se a discutir a implantação do Contrato Coletivo do Trabalho. 88 - ESTABILIDADE PROVISÓRIO DELEGADO SINDICAL. É assegurada a estabilidade provisória, até um ano após o término do mandato, ao Delegado Sindical, na proporção de 01 (um) por empresa, com pelo menos 10(dez) empregados da mesma categoria profissional, quando por assembleia geral promovida pelo respectivo sindicato, entre os interessados, com mandato não inferior, nem superior a um ano. 89 - DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS As empresas, desde que pré-avisadas 72 (setenta e duas) horas antes pela entidade sindical obreira, dispensarão sem prejuízo do vencimento, os empregados pertencentes à diretoria da mesma, para participação em palestras, seminários, simpósios e congressos de interesse da categoria, até, um limite máximo anual de 60 (sessenta) dias. Parágrafo Único: As empresas fornecerão gratuitamente aos dirigentes sindicais liberados vale-refeição. 90 - QUADRO DE AVISOS A empresa manterá quadro mural em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados, no qual o sindicato fixará comunicados de interesse dos empregados, tais como convocações para assembleias e eleições, campanhas de sócios, promoção ou divulgação de serviços ou cursos profissionais mantidos pelo sindicato, bem como cópia de acordos, convenções e dissídios. 91 - MENSALIDADE SINDICAL As empresas descontarão em folha de pagamento as contribuições associativas (mensalidades sindicais e outras que sejam estabelecidas) dos empregados, recolhendo em favor do sindicato obreiro até o 5º (quinto) dia do mês seguinte com relação nominal dos atingidos e indicação dos que tenham se desligado do emprego ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. Parágrafo Primeiro: O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato, hipótese em que as empresas remeterão à entidade a relação nominal já referida, acompanhada de cópia da guia de depósito devidamente quitada. Parágrafo Segundo: Fica expressamente proibido qualquer tipo de discriminação ao empregado por ser sindicalizado. Parágrafo Terceiro: "Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria." 92 – MULTA A Empresa que descumprir qualquer cláusula da presente norma coletiva, pagará em favor do empregado prejudicado, multa de 1 (um) piso da categoria vigente à época. A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a CLT já estabeleça penalidades, ou aquelas que já trazem em seu próprio bojo, punição pecuniária. 93 - INFORMAÇÕES AO SINDICATO As empresas obrigam-se a fornecer ao Sindicato as seguintes informações: a) Listagem mensal de admitidos, demitidos, aposentados e afastados; b) Comunicação imediata ao sindicato de instauração de sindicância assegurando-lhe o direito de acompanhamento da mesma, bem como acesso a relatórios, perícias, depoimentos, etc.; c) As empresas se obrigam a fornecer aos sindicatos lista dos produtos químicos utilizados pela empresa, indicando a denominação comercial e científica dos mesmos, composição e forma de utilização; d) enviar ao sindicato relação dos ambulatórios ou serviços conveniados, que prestem assistência médica a seus funcionários. 94 - BANCA DE SINDICALIZAÇÃO O Sindicato dos Trabalhadores disporá de 03 (três) dias nos meses de outubro e novembro/2018, para o fim exclusivo de oferecer aos trabalhadores das empresas a opção de participarem do quadro associativo. Tal banca será instalada em local definido de comum acordo com a direção da empresa e composta por membros da diretoria do Sindicato. 95 - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL As empresas descontarão de seus empregados abrangidos pela presente norma coletiva o equivalente a 01(um) dia do salário do mês de



março/maio/junho de 2018, conforme data-base, devidamente atualizado, e recolherá aos cofres do sindicato suscitante até o dia 10 de abril/junho/julho de acompanhado de relação nominal onde conste o valor descontado e informando em coluna própria o salário atualizado de março/maio/junho de 2018. Sofrerão o referido desconto, também os funcionários admitidos após o mês de março/maio/junho de 2018, desde que não tenham procedido a idêntico desconto outra empresa do ramo. Parágrafo Primeiro: O não cumprimento dos prazos estabelecidos no "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula acarretará à empresa uma multa de 50% do valor principal acrescido de juros e atualização monetária. Justificativa: Trata-se de direito, em parte, consagrado na norma revisanda, nos termos da cláusula nº. 33ª. O pedido foi aprovado pela assembleia geral do suscitante, resta deferir cláusula que institui desconto em favor do sindicato, para custeio das despesas por ocasião da negociação. 96 - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DE CONTRATO As homologações de rescisões de contrato, realizadas pelo sindicato profissional, em relação aos efeitos do artigo 477 da CLT, quitam apenas os valores discriminados no termo de Rescisão. 97 - RESCISÕES DE CONTRATO Todas as rescisões de contrato de trabalho, independentemente de tempo de serviço prestado pelo empregado a empresa, serão realizadas com assistência do sindicato profissional representante do trabalhador, com apresentação dos documentos com 48 horas de antecedência para fins de verificação. Parágrafo Primeiro: o prazo de pagamento das verbas rescisórias será contado a partir do último dia trabalhado. Parágrafo Segundo: no caso do aviso prévio indenizado o pagamento das verbas rescisórias se dará até o decimo dia e em caso de aviso prévio trabalhado o pagamento se dará no primeiro dia útil subsequente 98 - DAS FÉRIAS As férias individuais serão concedidas num único período, não sendo permitido seu parcelamento. Parágrafo Primeiro: O início das férias ocorrerá sempre às segundas-feiras, desde que não seja feriado. Parágrafo Segundo: Nas férias individuais ou coletivas, quando houver feriados no período de gozo, estes dias deverão ser acrescidos no período de gozo. 99 – TERCEIRIZAÇÃO Somente poderão ser terceirizados serviços que não guardem correlação à atividade fim da empresa. Para execução de atividades meio, provisórias ou temporárias contratados por empresa interposta deverão ser observados os direitos previstos na presente norma coletiva. Parágrafo primeiro – As empresas abrangidas pela presente convenção se obrigam a exigir das empresas prestadoras de serviços, na hipótese do caput, no contrato formalizado entre as partes, a observância de todas as regras da presente convenção. Parágrafo Segundo – em caso de não observância do previsto no parágrafo primeiro a empresa tomadora responderá pelos direitos decorrentes das normas contidas na presente convenção. 100 - INTERVALO INTRAJORNADA Os intervalos para repouso e alimentação serão, no mínimo, de uma hora e, do máximo, de duas horas, respeitado o limite máximo de trabalho contínuo de quatro horas. Parágrafo único – Desrespeitado o intervalo mínimo previsto no caput, será assegurado à remuneração integral do intervalo, acrescido com o adicional de 100% sobre a hora normal, com natureza salarial. 101 - HORAS IN ITINERE O tempo dispendido pelo empregado seja em condução fornecida pelo empregador ou por qualquer outro meio de locomoção, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. 102 - TEMPO A DISPOSICÃO O tempo dispendido pelo trabalhador em deslocamento do portão de acesso até o efetivo registro de ponto, realizando atividade inerente e necessários ao preparo para o exercício das atividades, como higiene pessoal, troca de uniforme, e o tempo aguardando os horários o transporte fornecido pela empresa no início ou no final da jornada, será considerado como tempo a disposição nos termos do caput do artigo 4º da CLT. 103 - TROCA DE FERIADOS Não terá validade qualquer acordo sobre troca e/ou



compensação de feriados, salvo quando negociado previamente com o sindicato. 104 - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO O trabalho extraordinário não terá validade a não ser ajustado mediante negociação coletiva. 105 - PRÁTICA ANTISSINDICAL – CARACTERIZAÇÃO

A promoção, incentivo e iniciativa da empresa, seus prepostos e/ou encarregados de mobilização dos trabalhadores contra as atividades do sindicato, incentivo a desfiliação e oposição às contribuições para este aprovadas por assembleia geral e omissão no desconto e repasse aos sindicatos caracteriza atividade antissindical. 106 - REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS: Fica assegurada a participação do sindicato no processo eleitoral da comissão de representação prevista no artigo 510-a da CLT. 107 - DA REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL A existência de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta entre as empresas prestadoras e tomadoras de serviços terceirizados, os critérios definidores da representação sindical decorrentes da similitude de condições de vida define a representação profissional de todos os trabalhadores na atividade fim, independe da modalidade de contrato ou forma de contratação pelos sindicatos profissionais convenientes. 108 - GARANTIA DE NEGOCIAÇÃO – DEMISSÃO COLETIVA: A demissão coletiva, sob pena de nulidade, será precedida de acordo coletivo, obrigando-se a empresa a comprovar os motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogas e, os reais motivos das demissões, sob pena de caracterizar despedida arbitrária. Parágrafo Primeiro: As empresas notificaram o sindicato profissional com antecedência mínima de 30 dias, informando o número de trabalhadores atingidos, a idade, o tempo de serviço, o cargo e a respectiva remuneração. Parágrafo Segundo: É assegurado o direito das entidades sindicais representativas dos trabalhadores manifestarem-se antes das demissões a serem adotadas para evitar ou limitar as rescisões, bem como sobre os critérios e para criar alternativas de criação de novos postos de trabalho visando normatizar acordo coletivo de trabalho. Parágrafo Terceiro: No caso despedidas incentivadas (PDV) haverá sempre consultas prévias aos empregados quanto à adesão, sendo que a quitação será restrita e exclusiva às parcelas efetivamente paga. 109 - PAUSAS INTRAJORNADAS As empresas programarão pausas intrajornadas obedecendo aos seguintes critérios: 1) Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. 2) Para fins desta cláusula, considera-se artificialmente frio, o ambiente no qual a temperatura for inferior a 10° C, por força do parágrafo único do artigo 253 da CLT. 3) Nas atividades onde são exigidas vigilância e concentração prolongadas, repetitividade, penosidade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, a distribuição das pausas deve ocorrer, no mínimo, da seguinte forma: a) Decorridos 1 hora e 40 minutos de trabalho, após o início da jornada e após o intervalo para alimentação, deve ser concedida uma pausa de, no mínimo, 20 minutos; b) Após as pausas de 20 minutos previstas na alínea "a", as demais pausas de, no mínimo, 10 minutos devem ser concedidas a cada 50 minutos trabalhados. 4) A distribuição das pausas para recuperação psicofisiológica nas atividades descritas nos itens anteriores pode ser de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, desde que ocorra em comum



acordo entre trabalhadores, empregadores e seus respectivos sindicatos. 5) Constatadas, simultaneamente, as situações previstas nos itens anteriores, o empregador deverá adotar pausas conforme especificado nas alíneas "a" e "b" do item 3; 6) Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nos itens anteriores; 7) Nas situações descritas nos itens anteriores, as horas extras só poderão ocorrer em caráter excepcional, devendo as empresas adotar medidas organizacionais e administrativas para eliminar ou reduzir ao máximo a necessidade de horas suplementares. 8) Nos casos excepcionais de prorrogação da jornada de trabalho, as pausas para repouso devem atender o critério previsto nos itens anteriores devendo ser assegurada uma pausa de 15 minutos entre a jornada regular e a extraordinária. 9) Para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os seguintes requisitos: a) a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência individual e/ou do nº de produtos a ser processado por trabalhador; b) as pausas devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de assentos, água potável, bebidas quentes e visão para o exterior; c) o local para descanso deve estar localizado de maneira que o tempo para deslocamento do posto de trabalho até o local de descanso não seja superior a 2 minutos; d) o tempo utilizado para retirar, colocar e higienizar EPI não deve ser computado no tempo de pausa; e) os eventuais tempos utilizados para a prática de exercícios físicos dentro da jornada de trabalho não devem ser contabilizados como pausas para descanso.

Parágrafo Único: constitui infração grave a não concessão das pausas regulamentares, consoante as regras de ergonomia previstas na NR 36, da portaria 3214 / 78 e da presente cláusula, acarretando multa diária equivalente a 10% do salário normativo da categoria, por trabalhador prejudicado, em favor deste, sem prejuízo da indenização dos intervalos não concedidos, além de constituir dano moral coletivo. 110 –

ULTRATIVIDADE As cláusulas previstas nesta convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva. 111 - REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES

Ocorrendo modificações na política econômica ou salarial durante a vigência desta Convenção Coletiva ou sentença normativa preexistentes, as partes obrigam-se a renegociar as presentes cláusulas. 112 – VIGÊNCIA O prazo de vigência da presente Norma Coletiva iniciará em 01 de março/maio/junho de 2019. Retomando a palavra o presidente a colocou a disposição dos presentes orientando pra que fizessem todos os questionamentos que considerassem pertinente, sugestão de pedidos a serem incluídos na pauta, adendos ou supressão na proposta apresentada, tendo alguns trabalhadores feito uso da palavra para manifestarem-se favoráveis à proposta. Ato contínuo considerando que a plenária estava plenamente esclarecida para a apreciação do ponto da pauta questionou a plenária quanto à modalidade da votação tendo a plenária sugerido a votação aberta. Encaminhado à votação o presidente solicitou que quem fosse favorável a aprovação da pauta levantasse a mão, tendo todos os presentes atendido, e o presidente declarou aprovada por unanimidade dos presentes. Seguindo a ordem do dia, no item dois, foi aprovada, também por unanimidade, a autorização solicitada. Seguindo a ordem do dia, no item três, o presidente lembrou que as mudanças na legislação trabalhista trouxeram muitas alterações que restringem direitos dos trabalhadores e que restringem e enfraquecem suas organizações sindicais. Destacou que dentre as alterações consta a necessidade de previsão e expressa



autorização dos trabalhadores para que as empresas efetuem o desconto das contribuições para o sindicato. Lembrou que na pauta do pedido foi aprovada a cláusula que trata da contribuição assistencial, esclarecendo que tal contribuição tem a finalidade de prover despesas decorrentes da negociação como custas processuais, editais, dentre outras a assistência, que beneficia todos os integrantes da categoria. Propôs também a manutenção da contribuição mensal equivalente a um vírgula cinco por cento sobre o salário normativo devido à função de serviços gerais de todos os trabalhadores abrangidos por este dissídio, lembrando que os valores pagos pelos trabalhadores representam apenas uma fração dos ganhos obtidos com a ação sindical. Após o presidente colocou a palavra à disposição dos presentes para que se manifestassem a respeito. Não havendo discordância, o presidente colocou em votação e a proposta foi aprovada por unanimidade, tendo os trabalhadores autorizado expressamente o desconto em seus salários das contribuições propostas. A seguir ficando garantido o direito de oposição ao desconto, desde que manifestado individualmente e por escrito junto ao sindicato dentro do prazo de 10 (dez) dias após o efetivo desconto no salário. Colocado o item quatro da ordem do dia em discussão o presidente esclareceu que em face da referida alteração na legislação trabalhista as empresas poderão contratar empregados por empresas prestadoras de serviços. Que esta possibilidade pode gerar a situação de terem, no mesmo ambiente de trabalho, trabalhadores com padrões diferentes, salários diferentes e representados por sindicatos diferentes. Esclareceu que o ponto de pauta busca a autorização para que todos os trabalhadores das indústrias da alimentação sejam representados pelo sindicato dos trabalhadores nas indústrias da alimentação. Disponibilizada a palavra para a plenária houveram várias intervenções com trabalhadores manifestando-se favorável a aprovação e alguns pedidos de esclarecimentos. Esgotados os debates e feitos os esclarecimentos foi colocada em votação. A proposta também foi aprovada por unanimidade, tendo a assembleia autorizado que o sindicato represente todos os trabalhadores vinculados à atividade fim das indústrias da alimentação, independente da modalidade de contratação, quer contrato direto ou por empresa interposta. Em relação ao item cinco da ordem do dia foi aprovado de forma unânime, tendo a assembleia autorizado que o Sindicato possa atuar como substituto processual coletiva ou individualmente, promovendo ações coletivas (ação civil pública, mandado de segurança, mandado de injunção, ação de cumprimento de dissídios, convenções e acordos coletivos) bem como ações para verificação de condições insalubres, entre outras que se fizerem necessárias para assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Na segunda etapa, realizada na cidade de Canguçu, no dia 29 de janeiro de dois mil e dezenove, às dezoito horas e trinta minutos em segunda e última convocação, tendo por local a rua Maria Conceição Monteiro Bento, 189, para a qual estavam convocados todos os trabalhadores da alimentação, em especial os vinculados às empresas localizadas no município de Canguçu, Pinheiro Machado e Piratini. A abertura dos trabalhos fora realizada pelo Sr. Carlos Gilberto da Motta, o qual a presidiu e, o Sr. Paulo Renato da Silva a secretariou. O presidente esclareceu os presentes a respeito do procedimento, que se tratava da segunda etapa da assembleia, salientando a importância da descentralização para facilitar a participação dos trabalhadores, informou que na primeira etapa os participantes optaram pelo processo e votação aberta, propondo que fosse adotado o mesmo procedimento, com o que concordaram os presentes. Assim sendo, informou que seria desnecessária a indicação de escrutinadores. Dando Continuidade solicitou que o secretário fizesse a leitura do Edital de convocação, o que de imediato foi observado. Ato continuo colocou em discussão o primeiro ponto da ordem do dia que, após debatido e esclarecidos os questionamentos



foi colocada em votação tendo a assembleia aprovado por unanimidade. Os demais pontos foram colocados em discussão, tendo a assembleia regular andamento, seguindo todos os procedimentos da primeira etapa e os trabalhadores aprovaram por unanimidade todos os pontos de pauta. Na terceira etapa, realizada na cidade de Arroio Grande, no dia 30 de janeiro de dois mil e dezenove, às dezoito horas e trinta minutos em segunda e última convocação, teve por local a sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Arroio Grande, sito à Rua Mal. Floriano, nº 618. A abertura dos trabalhos fora realizada pelo Sr. Carlos Gilberto da Motta, o qual a presidiu e, a secretaria ficou a cargo do Sr. Paulo Renato da Silva. O presidente esclareceu os presentes a respeito do procedimento, que se tratava da terceira etapa da assembleia, salientando a importância da descentralização para facilitar a participação dos trabalhadores, no caso desta os trabalhadores vinculados as empresas sediadas nos municípios de Arroio Grande, Jaguarão, Pedro Osório e Cerrito por se tratar de um local centralizado. Informou que na primeira e na segunda etapas os participantes optaram pelo processo e votação aberta, propondo que fosse adotado o mesmo procedimento, com o que concordaram os presentes. Assim sendo, informou que seria desnecessária a indicação de escrutinadores. Dando Continuidade solicitou que o secretário fizesse a leitura do Edital de convocação, o que de imediato foi observado. Ato continuo colocou em discussão o primeiro ponto da ordem do dia, para o que solicitou a leitura e colocou em discussão a pauta de reivindicação. A assembleia teve regular andamento, seguindo todo os procedimentos descritos na primeira etapa tendo os trabalhadores aprovaram por unanimidade todos os pontos de pauta. Na quarta etapa, realizada na cidade de Capão do Leão, no dia 30 de janeiro de dois mil e dezenove, às dezoito horas e trinta minutos em segunda e última convocação, tendo por local a subsede do sindicato, na Rua Dorival Lucena, nº. 44 (Residencial Olaria) – Bairro Jardim América. A abertura dos trabalhos fora realizada pela Sra. Loeci Gonçalves, o qual a presidiu; foi secretariado pelo Sr. Rui Barcellos. O presidente esclareceu os presentes a respeito do procedimento, que se tratava da terceira etapa da assembleia, salientando a importância da descentralização para facilitar a participação dos trabalhadores. Informou que se tratava da terceira etapa, que nas etapas anteriores os participantes optaram pelo processo e votação aberta, questionando se poderia adotar o mesmo procedimento, com o que concordaram os presentes. Assim sendo, informou que seria desnecessária a indicação de escrutinadores. Dando Continuidade solicitou que o secretário fizesse a leitura do Edital de convocação, o que de imediato foi observado. Ato continuo colocou em discussão o primeiro ponto da pauta com a leitura e debate sobre a pauta de reivindicação. A assembleia teve regular andamento, seguindo os procedimentos das etapas que a antecederam e os trabalhadores aprovaram por unanimidade todos os pontos de pauta. Na quinta etapa, realizada na sede do sindicato, na cidade de Pelotas, no dia 31 de janeiro de dois mil e dezenove, às dezenove horas em segunda e última convocação, sito à Rua Almirante Barroso, 3.124, em Pelotas, para os trabalhadores vinculados às empresas localizadas em Pelotas e Arroio do Padre, onde foram cumpridas as formalidades de encerramento e proclamação do resultado. A abertura dos trabalhos fora realizada pelo Sr. Lair de Mattos o qual a presidiu e pelo Sr. Cleber Kickhofel que a secretariou. O presidente esclareceu os presentes que se tratava da sexta e última etapa da assembleia, salientando que as etapas anteriores se realizaram com sucesso, tendo havido uma participação dos trabalhadores, tendo assim atendido os objetivos da descentralização da assembleia, que é facilitar a participação do maior número possível de trabalhadores. Salientou que nesta última etapa serão concluídos os trabalhos e realizadas as formalidades de encerramento e apuração dos resultados, informando que, em face da natureza dos pontos de pauta, na primeira etapa os participantes optaram pelo processo e votação aberta, questionando a assembleia se



adotariam o mesmo procedimento, tendo os trabalhadores decidido que sim. Assim sendo, informou que seria desnecessária a indicação de escrutinadores. Dando Continuidade solicitou que o secretário fizesse a leitura do Edital de convocação, o que de imediato foi observado. Após submeteu a apreciação dos presentes os pontos da pauta, tendo solicitado ao secretário que fizesse a leitura dos pedidos. Concluída a leitura foi colocado em discussão e, após esgotado os debates foi colocada em votação com a aprovação por unanimidade. Como a assembleia seguiu seu regular andamento, sendo realizado todos os demais procedimentos das etapas anteriores tendo os trabalhadores aprovado por unanimidade todos os pontos de pauta sendo, em todas elas por unanimidade dos presentes, foi proclamado o resultado das assembleias, aprovando todos os pontos da ordem do dia: Ponto 1. Análise constituição e aprovação da pauta de reivindicações da categoria em relação à data-base de 1º de março, 1º de maio e 1º de junho com vistas à revisão do período 2018/2019, aprovada por unanimidade; Ponto 2. Autorização à diretoria do Sindicato e à comissão de negociação da CNTA-SUL (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins) para instaurar negociação coletiva com os representantes patronais (Sindicatos das categorias econômicas e/ou empresas), firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar Dissídio Coletivo no caso de insucesso das tratativas prévias, contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos, aprovado por unanimidade; 3. Deliberar sobre a autorização prévia e expressa para que as empresas efetuem os descontos de importância ou percentual do salário autorizado por esta assembleia, seu repasse aos cofres do Sindicato para fins de assistência social e custeio das despesas decorrentes do processo de negociação, em face das alterações impostas pela Lei 13467/17, denominada "reforma trabalhista", aprovado por unanimidade, tendo os trabalhadores autorizado o desconto da contribuição assistencial nos termos da cláusula 95ª do pedido; Ponto 4. Autorização para sindicato representar todos os trabalhadores vinculados à atividade fim das indústrias da alimentação, independente da modalidade de contratação, quer contrato direto ou por empresa interposta, aprovado por unanimidade; Ponto 5. Autorização para o Sindicato atuar como substituto processual coletiva ou individualmente, promovendo ações coletivas (ação civil pública, mandado de segurança, mandado de injunção, ação de cumprimento de dissídios, convenções e acordos coletivos) bem como ações para verificação de condições insalubres, entre outras que se fizerem necessárias para assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, aprovado por unanimidade. Assim sendo, o presidente encerrou a assembleia geral extraordinária, e, cumpridas as formalidades com a aprovação dos presentes, ficou a cargo do secretário da etapa de encerramento a missão de coordenar e concluir a lavratura da presente ata, a qual foi lavrada e vai assinada por quem de direito. Pelotas, 31 de janeiro de 2019.



Lair de Mattos
presidente



Cleber Kickhofel
secretário