



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 01 DE MAIO DE 2024, PELOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO.

Às 14:30h do dia 1º (primeiro) do mês de maio do ano de 2024, em segunda convocação (não houve quórum suficiente para as deliberações em primeira convocação às 14 horas, tendo por local a sede do Clube Atlântico Callegari, sito a Linha Callegari, RS 430 s/nº, Interior de Tapejara-RS, reuniram-se os trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, para deliberarem sobre a Ordem do dia, conforme Edital de Convocação para **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA** publicado no Jornal Cidades do dia 10 de abril de 2024, página 03, que consta o seguinte: a) Análise, discussão e definição da pauta de reivindicações da categoria em relação a data base de 1º de maio de 2024 e 1º junho de 2024, do processo de renovação de Convenções coletivas, Acordos Coletivos de Trabalho e Acordos Específicos, aditivos; b) Autorização ao Presidente do Sindicato, à diretoria do Sindicato e/ou a sua Comissão de Negociação, a Comissão de negociação da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do RS, para instaurar negociações Coletivas de trabalho com os representantes Patronais (sindicato das categorias econômicas e/ou empresas e ou cooperativas, bem como Associações e Indústrias de Avicultura), Associações de Empregadores Rurais e Empregadores Rurais, firmar convenção ou acordo coletivo de trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar dissídio coletivo no caso de insucesso das tentativas prévias, instaurar e ou contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos; c) Análise, discussão e autorização ou não pelos Trabalhadores da Categoria, ao repasse de percentual salarial definida pela assembleia através de folha de pagamento pelas empresas e empregadores aos cofres do sindicato para fins de assistência social, educacional e custeio. d). Outros assuntos que forem necessários e pertinentes de apreciação pela Assembleia. Abertos os trabalhos pelo Presidente do STIA Josimar Luiz Cecchin, deu as boas-vindas a todos e todas, explicou aos presentes o motivo da assembleia, de imediato, solicitou a indicação de um presente para presidir os trabalhos, tendo sido indicado para tanto, a sua própria pessoa, que aceitou e convidou o vice presidente Celso Martins de Oliveira para secretariá-lo. Em seguida convidou as seguintes pessoas para compor a mesa da assembleia; Dr. Atila Kogan, assessor Jurídico do sindicato, Cleomar Junior Cecchin, diretor sindical e vereador no município de caseiros, Claudio Rosa da Silva, diretor sindical e pré-candidato a vereador em Tapejara e Adelar da Silva, presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação de Trindade do Sul. Neste momento o secretário da

 



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP

assembleia, Celso Martins de Oliveira foi convidado a fazer a leitura do edital de convocação, ao concluir a leitura, de imediato passou a palavra aos componentes da mesa para fazerem suas falas diante de parâmetros da conjuntura econômica e social da atualidade, foram chamados na seguinte ordem: Dr. Atila Kogan, assessor Jurídico do sindicato, Cleomar Junior Cechin, diretor sindical e vereador no município de caseiros, Claudio Rosa da Silva, diretor sindical e pré-candidato a vereador em Tapejara, Adelar da Silva, presidente do Sindicato da Alimentação de Trindade do Sul e por fim o Sr. Josimar Luiz Cecchin, presidente STIA/TAP que falou sobre o cenário econômico a nível nacional, destacou a importância da categoria de se manter unidos para lutar por melhores condições de trabalho, após iniciou a discussão da letra

A) DA ORDEM DO DIA: Análise, discussão e definição da pauta de reivindicações da categoria em relação a data base de 1º de maio de 2024 e 1º junho de 2024, do processo de renovação de convenções coletivas, acordos coletivos de trabalho e acordos específicos, aditivos. Em seguida solicitou ao secretário da assembleia que procedesse a leitura da proposta de pauta de reivindicações 2024/2025 para categoria, depois disso abriu as discussões sobre a pauta, concedendo a palavra aos presentes por ordem de inscrição. Após várias discussões e solicitações sobre diferentes propostas, o presidente solicitou ao secretário que as consubstanciasse numa única proposta, tendo sido submetida à votação e aprovada por unanimidade, conforme a redação constante abaixo: **CLÁUSULA**

PRIMEIRA-VIGÊNCIA: A presente norma coletiva tem vigência a partir de 01 maio de 2024 e de 01 junho de 2024. **CLÁUSULA SEGUNDA -**

SALÁRIO NORMATIVO: A partir da data-base de 1º de maio de 2024 e 1º de junho de 2024 o valor do salário normativo não poderá ser inferior a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais). Sob nenhuma hipótese o salário normativo será inferior ao piso regional. Definido piso regional superior ao salário normativo ajustado entre as partes, os trabalhadores farão jus à correção salarial. O piso Normativo será garantido a todo trabalhador da categoria profissional, independentemente da jornada de trabalho contratada.

CLÁUSULA TERCEIRA- REAJUSTE SALARIAL: As empresas reajustarão os salários de todos os empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato a partir de 1º de maio de 2024 e 1º de junho de 2024 em 100% (cem por cento) da variação do INPC-IBGE, ocorrida entre o período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e 1º de junho de 2023 a 31 de Maio de 2024, e concederão mais 5% (cinco por cento) de aumento real, a incidir sobre o salário reajustado. §1º. Se o índice do IPCA for mais benéfico ao trabalhador, este deverá ser considerado como índice de reposição inflacionária no caso de julgamento de dissídio coletivo, conforme a respectiva data-base, e sem prejuízo do pedido de aumento real previsto no caput. §2º. O salário-base referência para o cálculo e pagamento das verbas rescisórias nas rescisões



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP**

contratuais dos integrantes da categoria profissional deverá ser contabilizado incluindo-se a variação acumulada do INPC ocorrida entre a data-base e o desligamento do empregado. §3º. Os salários de que trata o caput serão aqueles pagos mensalmente, ou seus valores equivalentes em hora, dia, semana ou quinzena. Quando pago por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo. §4º. O pagamento do salário deverá ser feito em moeda corrente quando realizado na sexta-feira ou em véspera de feriado, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária. §5º. Na hipótese de atraso no pagamento de salário, estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, quando o atraso no pagamento de salário for de até 20 dias, após esse período a multa é estabelecida em 5% (cinco por cento) por dia. §6º. As variações serão pagas em uma vez, 30 (trinta) dias após a constituição da norma coletiva. **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL.** O pagamento do salário mensal se dará até o dia 30 (trinta) de cada mês, sendo obrigatória a antecipação de 40% (quarenta por cento) de seu valor até o dia 15 (quinze) de cada mês. **CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS.** Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, os valores destinados à alimentação, plano de saúde, aquisições do SESI, as contribuições em favor da entidade Sindical Profissional e quaisquer outros valores autorizados por escrito pelo empregado ou aprovados em assembleia da Entidade Sindical Profissional. Os descontos aqui previstos não poderão ser superiores a 50% (cinquenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês, respeitado o limite de 10% (dez por cento) para o desconto de aluguel ou cessão de imóvel da empresa para o empregado. **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS DIAS 31.** Fica assegurado a todos os empregados nas empresas o direito a remuneração correspondente a 07 (sete) dias de salário como contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano. §1º. O pagamento se dará sempre durante a vigência do presente instrumento normativo e no máximo até a folha de pagamento de maio de cada ano, observado o necessário pagamento ou adiantamento, a depender da época de fechamento das negociações ou publicação da sentença normativa, de ao menos dois dias juntamente com o pagamento da folha salarial correspondente ao mês posterior à assinatura do protocolo de fechamento de negociações ou publicação da sentença normativa. §2º. O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, tenham eles sido contratados antes ou depois desta data-base. §3º. A ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses citados, não lhe retira o direito previsto no caput. §4º. Com base no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em prol da totalidade dos representados, inserido nos incisos III e VI do Art. 8º da Constituição Federal;



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

em atenção à necessidade de manutenção financeira do Sindicato Profissional e do Sistema Confederativo para eficazmente cumprir a obrigação constitucional e dar concretude ao princípio da equivalência entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria, na forma dos Artigos 513, e, e 545 da CLT e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos aproveita; na esteira da sistemática do Art. 611-A, caput, da CLT; respeitada a liberdade de associação sindical, inclusive o direito de não sofrer o desconto da mensalidade daí decorrente, na forma o Art. 611-B, XXVI, da CLT; é instituída, na forma dos Artigos 611-A, §4º, e 8º, §3º, da CLT, a seguinte contrapartida ao benefício previsto; a Contribuição Assistencial, nos seguintes termos: I O trabalhador que se opuser à contribuição Assistencial da CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA, perderá o direito previsto nesta cláusula; II - Ficam instituídas as seguintes penalidades específicas: III - Ficam instituídas as seguintes penalidades específicas: a) caso a Empresa descumpra o pagamento de que trata o caput no prazo previsto no §1º, sem prejuízo da dívida principal, arcará com multa diária de 1 (um) dia de salário, limitada a 30 (trinta) dias, e cláusula penal de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais juros e correção monetária, em benefício do trabalhador prejudicado; b) caso a Empresa descumpra o desconto previsto no Item I do §4º desta cláusula, passará a ser a responsável pelo pagamento da contrapartida dos trabalhadores, desonerando-os, e, até a satisfação do débito, arcará, ainda, com multa mensal equivalente ao valor do débito, limitada a 03 (três) meses, e cláusula penal de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais juros e correção monetária em benefício de cada Entidade Sindical prejudicada; c) caso a Empresa descumpra o Item III do §4º desta Cláusula, conferindo ao trabalhador oponente o mesmo direito conferido aos demais, passará a arcar integralmente, pelos seus próprios meios, com o desconto previsto no Item I do referido §4º, desonerando todos os trabalhadores, sob pena de multa de 20% sobre os valores irregularmente descontados, mais juros e correção monetária, em benefício de cada Entidade Sindical prejudicada.

CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. As empresas concederão aos seus empregados, a título de antecipação de participação nos lucros e resultados, no mínimo, o valor de 01 (um) salário normativo, ressalvada condição mais vantajosa. Em contrapartida específica ao benefício conquistado para a categoria, os trabalhadores, sócios e não sócios, contribuirão para o custeio do Sindicato Profissional, na forma do Item II da Cláusula Trigésima Terceira.

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO. As empresas pagarão, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 5% (cinco por cento) para cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa, percentual esse aplicável sobre o



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP**

salário base do empregado. **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO.** O adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) do valor do salário-hora do empregado. §1º. Cumprida a jornada em período noturno e prorrogada esta, devido também é o adicional quanto às horas prorrogadas. §2º. O adicional noturno pago com habitualidade, considerado aquele percebido há mais de 01 (um) ano, integra o salário do empregado para todos os efeitos. **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIOS SOCIAIS.** A empresa pagará os seguintes auxílios: I - Auxílio Escolar, no valor mínimo de 01 (um) salário normativo, em benefício de cada empregado e de cada um dos seus dependentes - cônjuge, companheira, companheiro, pais e, se menores de 24 (vinte e quatro) anos, filhos, enteados, menores tutelados e irmãos, mesmo se emancipados e/ou auferirem renda através do trabalho, salvo se possuírem deficiência intelectual ou mental em qualquer grau, hipóteses em que perceberão o benefício independentemente de idade - estudantes matriculados desde o ensino infantil até o ensino superior, inclusive nos cursos preparatórios para o vestibular, nos cursos especializados na educação de jovens e adultos, nos cursos de língua estrangeira, nas especializações, nos cursos de extensão e nos cursos técnicos, a ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês de fevereiro, mediante a apresentação do comprovante de matrícula, ou do atestado de frequência, ao Sindicato Profissional, responsável por relacionar à empresa os trabalhadores aptos a receber o benefício. II - Auxílio Funeral, equivalente às despesas, em benefício dos herdeiros do empregado, mediante a comprovação dos gastos. III - Auxílio Creche, mensal, equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo, em benefício dos empregados com filhos menores de seis anos de idade, se a empresa não mantiver creches junto ao seu estabelecimento, ou convênio em local de fácil acesso, mediante a apresentação do comprovante de matrícula, ao Sindicato Profissional, responsável por relacionar à empresa os trabalhadores aptos a receber o benefício. IV - Auxílio Deslocamento, equivalente ao reembolso das despesas de alimentação e pernoite de motoristas e ajudantes. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.** Quando o empregado for encaminhado ao benefício previdenciário, as empresas obrigam-se a pagar a ele, no mesmo dia do pagamento do salário, até que o órgão oficial inicie o regular pagamento, valor equivalente ao que ele teria direito de receber como benefício, por estimativa, devendo estes valores antecipados aos empregados serem restituídos em 06 (seis) parcelas mensais fixas e sucessivas, a partir do segundo mês de recebimento do benefício previdenciário. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA.** As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuita e mensalmente, uma cesta básica de alimentos ou cartão-alimentação equivalente a R\$ 1000,00 (um mil reais). §1º. Caso a empresa opte por fornecer a cesta básica de alimentos, deverá negociar a sua composição com o Sindicato Profissional, não podendo ser inferior aos treze itens relacionados pelo DIEESE. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BASE DE**



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A base de cálculo do adicional de insalubridade será a soma do valor do salário mensal do empregado com o valor das horas extras trabalhadas no mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PASSE LIVRE. A empresa fornecerá gratuitamente o vale transporte ao empregado caso a ele não forneça transporte gratuito.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO SALARIAL. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO. As empresas pagarão aos seus empregados, inclusive aos afastados por motivo de saúde ou em auxílio previdenciário, um abono no valor de um Piso Salarial da categoria. O pagamento deverá ser feito no período de vigência da norma coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO E MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA. A contratação direta de trabalhadores via contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho temporário, ou qualquer outra forma de contrato flexível previsto ou que venha a ser previsto em lei ou medida provisória, bem como a terceirização de quaisquer atividades da empresa, necessitam de prévia negociação com o Sindicato Profissional, aprovação em Assembleia e formalização do instrumento normativo. As regras para a contratação por experiência igualmente deverão ser objeto de negociação coletiva, especialmente para definir o percentual de trabalhadores contratados sob esta modalidade em relação ao total, devendo ser observado: I - É vedada a contratação, a título de experiência, por menos de 15 (quinze) dias, sendo obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido. II - Readmitido o empregado, independentemente do prazo, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência. III - É vedada a realização de contrato de experiência para os estagiários, após a conclusão do estágio, na mesma função.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL. O termo de quitação anual das obrigações trabalhistas somente terá validade após Empresa e Sindicato negociarem a sua metodologia em acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES DE CONTRATO. I - As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como fornecerão cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho, independentemente de seu tempo de serviço. II - Quando o empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento do período não trabalhado. III - No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho. IV - O aviso-prévio será suspenso se, durante seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando o tempo nele previsto após a alta. V - Todas as rescisões de contrato de trabalho serão realizadas com o



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP**

acompanhamento do Sindicato Profissional, e onde este determinar.

VI - A empresa, com ao menos 05 (cinco) dias de antecedência da data escolhida para rescindir-se o contrato, deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia do esboço do termo de rescisão contratual com o demonstrativo de cálculo das parcelas rescisórias, cópia de todos os demonstrativos de pagamento do empregado, cópia de todo controle da jornada de trabalho do empregado, cópia do contrato individual de trabalho, além de atestados, advertências e suspensões escritas, o Perfil Profissiográfico Previdenciário, independentemente da implantação do E-Social, e demais documentos do histórico do empregado na empresa.

VII - O pagamento das verbas rescisórias será efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

VIII - O acompanhamento do Sindicato na rescisão contratual não prejudicará o direito do trabalhador de postular em Juízo os direitos trabalhistas que entender devidos, não importando em quitação do contrato de trabalho.

IX - O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

X - O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

XI - Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

XII - Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas, sem prejuízo das demais cominações.

XIII - Os empregadores, mediante requerimento, fornecerão a relação de salários de contribuição ao empregado demitido.

XIV - A empresa deverá cumprir cada um dos itens previstos nesta cláusula, sob pena de multa equivalente a 10 (dez) salários normativos da categoria a ser revertida em favor do empregado e do sindicato profissional, dividida entre estes em partes iguais.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE NEGOCIAÇÃO-PROTEÇÃO AO EMPREGO. Sob pena de invalidade, a dispensa coletiva de trabalhadores deverá ser motivada por fatores de ordem econômica, tecnológica e/ou estrutural, e deverá ser precedida de negociação com o Sindicato Profissional, sendo essencial informá-lo, por escrito, sobre:

I - Os motivos reais das demissões;

II - O número de trabalhadores atingidos;

III - O período durante o qual serão efetuadas tais rescisões.

§1º. É assegurado o direito das entidades sindicais representativas dos trabalhadores a manifestarem-se antes das demissões a serem adotadas, com o objetivo de evitar ou limitar as rescisões e criar alternativas de criação de novos postos de trabalho, visando normatizar acordo coletivo de trabalho.

§2º. Nestes casos haverá sempre consultas prévias aos empregados quanto à adesão a um plano



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

de despedidas incentivadas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - NORMAS DE PROTEÇÃO À MULHER E À MATERNIDADE.** I - É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a concepção até 08 (oito) meses após o parto. §1º. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. §2º. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. §3º. Independentemente da modalidade do contrato, ainda que se trate de contrato de experiência, a empregada fará jus à estabilidade prevista neste artigo. §4º. A empregada fará jus ao benefício convencionado, mesmo que a concepção tenha ocorrido durante o curso do aviso prévio. II - Não oferecendo o empregador local adequado para amamentação e guarda dos filhos, é garantido às empregadas lactantes, no período da amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços. III - As empresas deverão instalar local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação. IV - Sem prejuízo da remuneração, as mulheres terão a liberação de um dia por ano para a realização de exames preventivos; V - As empresas, de forma gratuita, disponibilizarão absorventes em seus banheiros e vestiários femininos, bem como nos ambulatórios; VI - As empresas disponibilizarão canais de denúncia sobre assédio moral e sexual contra as mulheres, bem como implementarão políticas antidiscriminatórias em seus programas de compliance e regulamentos internos. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇAS.** Os trabalhadores terão direito às seguintes licenças: I - **LICENÇA MATERNIDADE.** A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. §1º. O empregador não optante do Programa Empresa Cidadã custeará, sem qualquer dedução junto à Previdência Social, os 60 (sessenta) dias de licença maternidade que excedem os 120 (cento e vinte) dias previstos na legislação trabalhista e previdenciária. §2º. O benefício aqui estipulado também é concedido à mulher que adote o filho, seja casada ou solteira. II - **LICENÇA PATERNIDADE.** O empregado tem direito à licença paternidade de 30 (trinta) dias, a contar do dia do parto. §1º. O empregador custeará, sem qualquer dedução junto à Previdência Social, os 25 (vinte e cinco) dias de licença paternidade que excedem os 05 (cinco) dias previstos na legislação trabalhista e previdenciária. §2º. O benefício aqui estipulado também é concedido ao homem, casado ou solteiro, que adotar um filho. III - **LICENÇA ESTUDANTE.** O empregado estudante tem direito à licença não remunerada nos dias de prova, desde que comunique ao patrão, com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência, mediante comprovação. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA.** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à sua aposentadoria, independentemente da



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP**

modalidade. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES DIVERSAS. I - SAÚDE DO TRABALHADOR.** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador: a) beneficiário do auxílio-doença durante 75 (setenta e cinco) dias a contar de seu retorno ao trabalho; b) reabilitado da previdência social; Parágrafo único: Para os fins do inciso II, não deve ser levado em consideração o número de funcionários da empresa, assim como o número de reabilitados e pessoas com deficiência no seu quadro social, tornando a estabilidade automática e absoluta, vedada qualquer compensação prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. **II - TRANSFERÊNCIA.** Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGUROS E PLANOS. I - PLANO DE SAÚDE. MANUTENÇÃO.** Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica, oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez. **II - SEGURO DE VIDA. ASSALTO** Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções. A obrigação aqui prevista não prejudicará os demais seguros contratados, decorrentes de obrigação legal ou contratual, individual ou coletiva. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS.** A jornada semanal de trabalho é de 40 (quarenta) horas de segunda a sexta-feira, devendo ser paga como extraordinária toda hora excedente. Sú. A instituição da jornada semanal de 40 (quarenta) horas não importará em redução de salário. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA.** A empresa interessada em regulamentar a compensação semanal, o banco de horas, a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, a jornada 12x36, o intervalo intrajornadas, o tempo à disposição, a troca do dia de feriado, o trabalho aos domingos e feriados, a modalidade de registro de jornada, dentre outras hipóteses de disposição sobre a jornada de trabalho, bem como a empresa interessada em alterar a jornada de trabalho dos seus funcionários, em atenção à segurança jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da norma coletiva, em especial ante os termos do inciso VI, do Art. 8º da CF, que faz obrigatória a participação dos Sindicatos na negociação coletiva, deverá formalizar esta intenção ao seu respectivo Sindicato Econômico, que será o responsável por apresentar à Federação Profissional a minuta de termo aditivo à convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. A Federação Profissional dará ciência ao Sindicato Profissional acerca da minuta, e impulsionará, em conjunto com o Sindicato Econômico, o processo de negociação



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

coletiva entre as partes. Concluído o processo de negociação, o Sindicato Profissional submeterá o texto negociado aos interessados, em Assembleia. Se aprovado, Sindicato Econômico e Federação Profissional serão os responsáveis pelo encaminhamento da formalização do instrumento normativo. §1º. A proposta de que trata o caput será submetida à Assembleia com a presença de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos trabalhadores interessados, e deverá ser aprovada pela maioria dos trabalhadores que participarem do escrutínio secreto, no percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese do §2º desta cláusula. §2º. Empresa e Sindicato Profissional, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que a proposta não interesse à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 25 (vinte e cinco) funcionários. Nestas hipóteses, o Sindicato Profissional se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma do §1º. §3º. Em qualquer caso, o resultado do processo de votação será registrado em ata que conterá, além dos critérios e parâmetros para a implantação dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato Profissional e a ciência e ratificação do representante da Empresa, e estará acompanhada da lista de presenças com a relação dos nomes dos empregados que participaram do escrutínio e as respectivas assinaturas. §4º. A metodologia prevista neste caput somente poderá ser exercida pela empresa que estiver em dia com as suas obrigações sociais junto ao Sindicato Econômico, ou, não satisfazendo esta condição, que receba deste a autorização discricionária para tanto. §5º. A metodologia prevista neste caput somente poderá ser exercida por empresas cujo quadro funcional atinja o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato Profissional, em dia com as suas obrigações sociais por, no mínimo, um ano; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato Profissional; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto. §6º. A metodologia prevista neste caput somente poderá ser exercida pelo Sindicato Profissional que estiver em dia com as suas obrigações sociais junto a Federação Profissional conveniente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta a autorização discricionária para tanto. §7º. As partes decidirão, na abertura do processo de negociação, sobre as despesas da Assembleia ou reunião direta. §8º. A prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, está sujeita, no mínimo, à disponibilização ao Sindicato Profissional do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, Perfil Profissiográfico Profissional - PPP, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, notificação completa dos afastamentos



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

previdenciários, ou informações equivalentes ou complementares extraídas do E-Social. Ademais, se o Sindicato entender necessário, a prorrogação está sujeita à autorização em laudo técnico conferida por perito indicado pelo Sindicato e custeado pela Empresa, após a realização da perícia técnica no local de trabalho com o objetivo de verificar o meio ambiente de trabalho. §9º. O trabalho aos domingos e feriados, quando não compensado, será remunerado em dobro, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado: a. As empresas notificarão os seus empregados 48 horas antes da realização de horas extras aos domingos e feriados; b. Quando a jornada regular transcorrer de segunda à sexta, as empresas também convocarão os empregados com 48 horas de antecedência para o trabalho extraordinário aos sábados; c. A notificação, por escrito, deve ser fixada no mural da empresa. d. A compensação de eventual trabalho em feriados deverá observar o critério mínimo de um dia de trabalho por dois dias de descanso. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA.** Será concedido o abono de falta, sem prejuízo do salário: I - À gestante, com a finalidade de realizar exame pré-natal, à base de um dia por mês, mediante comprovação; II - Aos empregados estudantes, com a finalidade de realizar a matrícula, prestar exames em estabelecimento de qualquer grau, inclusive supletivo e vestibular, e cumprir horas de estágio obrigatório; III - Aos empregados, com a finalidade de acompanhar internação hospitalar, exame médico ou consulta médica de filho de até 14 (quatorze) anos ou ascendente maior de 60 (sessenta) anos, e se Pcd - pessoa com deficiência, de qualquer idade; IV - Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS - Programa de Integração Social. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES DIVERSAS PROTETIVAS DA JORNADA DE TRABALHO.** I - Sem prejuízo do integral cumprimento da legislação legal e infralegal protetiva do meio ambiente de trabalho laboral, o ritmo da produção deve ser adequado de forma a preservar a saúde do trabalhador. Constatada a violação a este preceito, incidirá a reparação integral do dano, além das penalidades previstas neste instrumento. II - As horas extraordinárias subsequentes às duas primeiras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). III - Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, salvo autorização expressa do estudante e do Sindicato Profissional; IV - Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho; V - 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS E ATESTADOS MÉDICOS.** I - Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP**

coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados. II - As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo profissional habilitado de escolha do empregado. Caso qualquer profissional vinculado à empresa, inclusive o médico, conteste o atestado, deverá, no ato, entregar ao empregado a justificativa da contestação por escrito; III - As empresas reconhecerão os atestados de acompanhamento de filho de até 14 (quatorze) anos ou ascendente maior de 60 (sessenta) anos, e se Pcd - pessoa com deficiência, de qualquer idade, com a finalidade de acompanhar internação hospitalar, realização de exame médico ou consulta médica; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA**

- ACESSO E SINDICALIZAÇÃO. As empresas garantirão a liberdade no exercício das atividades sindicais. §1º. É livre o acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos das empresas. §2º. Se o Sindicato Profissional requerer, as empresas destinarão local específico em seus estabelecimentos para a entidade sindicalizar e orientar os seus representados. §3º. O Sindicato Profissional, sem prejuízo da livre manifestação em qualquer local, também poderá fazer campanha de sindicalização permanente dentro do estabelecimento empresarial nos intervalos para a refeição e o descanso e nos espaços para as integrações. §4º. As empresas garantirão aos dirigentes sindicais e aos seus assessores jurídicos e técnicos 01 (um) acesso mensal durante 01 (um) turno de trabalho nas dependências da empresa, com o específico objetivo de verificar as condições de trabalho dos seus representados, oportunidade em que será facultado aos dirigentes do sindicato dialogar com os seus representados sem a interferência nem a presença de encarregados ou quaisquer outros representantes da empresa. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA**

PRIMEIRA - DO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES SINDICAIS. As empresas zelarão para que aos dirigentes, conselheiros, representantes e delegados sindicais seja garantido o exercício do poder-dever que lhes incumbe, assim como para que aos trabalhadores seja garantido o direito de participação nas atividades sindicais, observado o seguinte: I - É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo previsto no estatuto social da entidade sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. II - As empresas, se solicitado pelo ente sindical, liberarão do trabalho dirigentes, conselheiros, representantes e/ou delegados sindicais, devendo pagar-lhes mensalmente a média das suas últimas 12 (doze) remunerações e demais direitos trabalhistas. III - Assegura-se a frequência livre dos dirigentes, conselheiros, representantes e delegados sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, palestras, seminários, simpósios e congressos de interesse da categoria, devidamente convocadas e comprovadas, vedado o desconto salarial. IV - As empresas são



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

obrigadas a liberar seus trabalhadores nos dias e horários de Assembleias Gerais convocadas legalmente pelos seus respectivos sindicatos. V - As empresas liberarão os seus funcionários, sem prejuízo salarial, para as Olimpíadas da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos ou feriados: a. O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos 1 (um) mês de antecedência. b. O período de liberação do empregado deverá considerar o tempo do deslocamento, participação e retorno do evento. VI - As empresas permitirão que a entidade sindical profissional utilize o seu quadro de avisos para publicações, avisos, convocações e outras matérias, de interesse da categoria, bem como fixação das normas coletivas. VII - Além do previsto no item I, é garantida a estabilidade sindical, desde o momento da oficialização da candidatura até um ano após o término do mandato: a. Do Delegado Sindical da Entidade Sindical de 1º Grau, em número de um por empresa com mais de dez empregados, cuja eleição tenha ocorrido em assembleia dos empregados da empresa, convocada pelo Sindicato; b. Do Delegado Sindical da FTIARS, em número mínimo de 01 (um) para cada município, acrescido de mais um delegado para cada duzentos trabalhadores, todos devendo ser eleitos em assembleia geral convocada pela FTIARS. VIII - O Sindicato Profissional poderá fornecer curso de formação complementar para os cipeiros através de convênio com estabelecimento educacional certificado. As empresas garantirão a livre frequência dos cipeiros que demonstrem interesse na formação complementar, no horário de trabalho e sem prejuízo do salário. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE DEMITIDOS, ADMITIDOS, CONTRIBUIÇÕES DESCONTADAS E CERTIDÕES DE FGTS E INSS.** I - As empresas remeterão sempre no último dia de cada mês cópia da relação dos empregados demitidos e admitidos ao Sindicato Profissional, bem como a relação e o valor das contribuições descontadas de cada trabalhador, sob pena de multa diária de 01 (um) salário normativo a ser revertido ao Sindicato Profissional. I - A. Em atenção ao disposto na Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a Assembleia expressamente autoriza a empresa a fornecer ao Sindicato os dados pessoais estritamente necessários para o cumprimento da obrigação prevista, bem como autoriza o Sindicato Profissional a recebê-los e tratá-los. II - As empresas remeterão anualmente aos Sindicatos, até o dia 31 de dezembro, as certidões negativas de FGTS e INSS, com a finalidade de comprovar a regularidade dos depósitos e contribuições, sob pena de multa diária de 01 (um) salário normativo a ser revertido ao Sindicato Profissional. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.** por decisão da assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores ocorrida em 01/maio/2024, com a presença de sócios e não sócios, ficou definida a contribuição assistencial a ser



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

descontada em folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria, previa e expressamente autorizado por esta assembleia, ao valor correspondente a 2,5 dias (dois dias e meio) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), sendo o valor do primeiro salário já reajustado pelo presente instrumento, na folha de pagamento do mês de subsequente ao reajuste, devendo ser repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região (STIA/TAP), os quais serão utilizados para cobrir os custos e despesas inclusive com o presente instrumento normativo, investimentos em projetos e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria profissional, associados e não Associados. Registra-se que o STIA/TAP firmou TAC com o MPT, na data de 01/junho/2021, nos autos do Inquérito Civil 000285.2012.04.001/5, TAC Retificador 03/2021, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto da contribuição assistencial e forma de oposição ao desconto. § 1º. Por força do citado TAC, o STIA/TAP informa que o direito de oposição ao primeiro desconto assistencial pode ser exercido no prazo de 15 dias, a partir da data de 03 de junho de 2024, (data que será aberto o prazo), após vincendas as normas coletivas, e, após este primeiro desconto, a qualquer tempo, junto a Sede do Sindicato, na cidade de Tapejara - RS, na rua do Comércio, 1383, Sala 03, Edifício Doring, Centro, no horário das 08:30 as 12:00 e das 13:00 as 17:00, entre segundas e sextas-feiras, sendo para contato n° de telefone e WhatsApp será (54) 3344 2422. § 2º. Considerando que a coordenação da negociação coletiva que beneficiou os trabalhadores coube ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, a necessidade de fazer frente às despesas inerentes à representação, as empresas recolherão as importâncias previstas no caput em favor deste Sindicato, até o quinto dia após o pagamento da folha do mês respectivo aos reajustes, ou do pagamento de diferenças relativas àquele mês e devidas por força do presente acordo. § 3º. As empresas farão acompanhar uma relação dos empregados, com os respectivos valores. § 6º. As empresas não poderão incentivar promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, visando comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Ocorrendo o fato, por qualquer integrante da empresa, fica caracterizada a conduta anti-sindical, com responsabilização cível e criminal. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA ALIMENTAR.** Fica instituída a Comissão Estadual Intersindical de Saúde e Segurança Alimentar, no âmbito das categorias profissionais e econômicas, única e paritária, para exame de questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação, à segurança e soberania alimentar e afins. §1º. As entidades sindicais profissionais e econômicas, bem

P



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP

como as empresas, assumem o compromisso de firmar convenções ou acordos coletivos específicos a fim de criar normas de proteção aos trabalhadores em atividades especiais, com o objetivo de garantir a prevenção de doenças do trabalho. §2º. As entidades sindicais profissionais e econômicas, bem como as empresas, assumem o compromisso de firmar convenções ou acordos coletivos específicos a fim de criar normas que possibilitem a inclusão dos trabalhadores nos esforços para a garantia de um alimento saudável, tanto para a categoria quanto para os consumidores. §3º. As empresas poderão fazer uso, na medida da possibilidade de cada empresa e de acordo com a possibilidade de fornecimento destes produtos na região, em seus programas de alimentação dos produtos da agricultura familiar do RS, incentivando o uso de produtos produzidos sem agrotóxicos, através de produção orgânica ou agroecológica, de forma a propiciar uma alimentação saudável de seus trabalhadores. §4º. A Comissão será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade indicada pela Federação Profissional conveniente, dentre os seus Diretores já eleitos, não havendo que se falar em remuneração dos integrantes da Comissão, tampouco em estabilidade dos mesmos, eis que como dirigentes sindicais detém a estabilidade provisória inerente ao cargo. §5º. Dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias, os integrantes da Comissão definirão um calendário de reuniões, sendo estas realizadas, inicialmente, bimestralmente, bem como designarão o local de realização das mesmas, podendo ser alterado o calendário de reuniões, desde que haja consenso entre seus membros. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VEDAÇÃO DA ALTERAÇÃO LESIVA.** As conquistas da categoria previstas neste instrumento não alterarão de forma lesiva o contrato individual de trabalho dos empregados, devendo ser observada, em relação às conquistas da categoria, a norma mais favorável e a manutenção da condição mais favorável, inclusive considerando-se as normas instituídas e as condições estabelecidas pelos instrumentos normativos pretéritos e pelos regulamentos empresariais. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO.** Sem prejuízo da obrigação principal, e em favor do empregado ou sindicato dos trabalhadores prejudicados, fica estipulada multa equivalente a um salário normativo da categoria por cada descumprimento de cláusula deste instrumento coletivo ou sentença normativa. A multa será aplicável por ato infracional, independentemente da modalidade da obrigação, e será cumulativa às sanções específicas previstas nesta norma coletiva e na legislação. Ao concluir as sugestões e as discussões referentes a Pauta não tendo ninguém mais se manifestado, colocado em regime de votação, as cláusulas acima a qual foi aprovado por unanimidade a pauta da campanha salarial 2024/2025. Em seguida foi posto em pauta a letra **B) DA ORDEM DO DIA:** Autorização ao Presidente do Sindicato, à diretoria do Sindicato e/ou a sua Comissão de Negociação, a Comissão de negociação da Federação dos Trabalhadores



"Na luta pelo trabalhador"

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP

nas Indústrias da Alimentação do RS, para instaurar negociações Coletivas de trabalho com os representantes Patronais (sindicato das categorias econômicas e/ou empresas e ou cooperativas, bem como Associações e Indústrias de Avicultura), Associações de Empregadores Rurais e Empregadores Rurais, firmar convenção ou acordo coletivo de trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar dissídio coletivo no caso de insucesso das tentativas prévias, instaurar e ou contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos aprovado por unanimidade; **C) DA ORDEM DO DIA:** Análise, discussão e autorização ou não pelos trabalhadores da Categoria, ao repasse de percentual salarial definida pela assembleia através de folha de pagamento pelas empresas e empregadores aos cofres do sindicato para fins de assistência social, educacional e custeio, com a leitura e apreciação da seguinte Clausula; por decisão da assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores ocorrida em 01/maio/2024, com a presença de sócios e não sócios, ficou definida a contribuição assistencial a ser descontada em folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria, previa e expressamente autorizado por esta assembleia, ao valor correspondente a 2,5 dias (dois dias e meio) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), sendo o valor do primeiro salário já reajustado pelo presente instrumento, na folha de pagamento do mês de subsequente ao reajuste, devendo ser repassados pelos empregadores ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região (STIA/TAP), os quais serão utilizados para cobrir os custos e despesas inclusive com o presente instrumento normativo, investimentos em projetos e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria profissional, associados e não Associados. Registra-se que o STIA/TAP firmou TAC com o MPT, na data de 01/junho/2021, nos autos do Inquérito Civil 000285.2012.04.001/5, TAC Retificador 03/2021, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto da contribuição assistencial e forma de oposição ao desconto. § 1º. Por força do citado TAC, o STIA/TAP informa que o direito de oposição ao primeiro desconto assistencial pode ser exercido no prazo de 15 dias, a partir da data de 03 de junho de 2024, (data que será aberto o prazo), após vincendas as normas coletivas, e, após este primeiro desconto, a qualquer tempo, junto a Sede do Sindicato, na cidade de Tapejara - RS, na rua do Comércio, 1383, Sala 03, Edifício Doring, Centro, no horário das 08:30 as 12:00 e das 13:00 as 17:00, entre segundas e sextas-feiras, sendo para contato n° de telefone e WhatsApp será (54) 3344 2422. § 2º. Considerando que a coordenação da negociação coletiva que beneficiou os trabalhadores coube ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, a necessidade de fazer frente às despesas inerentes à representação, as empresas recolherão as importâncias previstas no caput em favor



"Na luta pelo trabalhador"

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO -STIA/TAP**

deste Sindicato, até o quinto dia após o pagamento da folha do mês respectivo aos reajustes, ou do pagamento de diferenças relativas àquele mês e devidas por força do presente acordo. § 3º. As empresas farão acompanhar uma relação dos empregados, com os respectivos valores. § 6º. As empresas não poderão incentivar promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, visando comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Ocorrendo o fato, por qualquer integrante da empresa, fica caracterizada a conduta anti-sindical, com responsabilização cível e criminal; foi aberta a palavra para os presentes ninguém se manifestou, colocado em regime de votação, sendo aprovado por unanimidade. Passado para letra **D) DA ORDEM DO DIA:** Outros assuntos que forem necessários e pertinentes de apreciação pela Assembleia, na qual o presidente Josimar Luiz Cecchin informou sobre o andamento do loteamento e do espaço adquirido para realização de cursos, treinamentos, eventos, no subsolo já se encontra disponível aos associados podendo ser utilizado para até 100 pessoas. Aberta a palavra para os presentes, não tendo ninguém se manifestado, se encerrou a assembleia. Lavrou-se a presente ATA, que vai assinada por quem de direito. A lista de presença consta em separado.



JOSIMAR LUIZ CECCHIN
PRESIDENTE STIA/TAP



CELSON MARTINS DE OLIVEIRA
SECRETARIO DA ASSEMBLÉIA