



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA ALIMENTAÇÃO E EM COOPERATIVAS DE
TRABALHO DE CAMAQUÃ E REGIÃO.**

BASE TERRITORIAL: AMARAL FERRADOR - ARAMBARÉ - CAMAQUÃ - CERRO GRANDE DO SUL - CRISTAL - CHUVISCA
DOM FELICIANO - SÃO LOURENÇO DO SUL - SENTINELA DO SUL - TAPES

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL
ORDINARIA REALIZADA NOS DIAS
30/04/2017, PELOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO
DE CAMAQUA E REGIÃO, COM DATA
BASE EM JUNHO DE 2017.

Às doze horas e trinta e cinco minutos do dia TRINTA mês de ABRIL do ano dois mil e dezessete, em segunda convocação, tendo por local o **CENTRO MUNICIPAL DE ESPORTE DE CAMAQUÃ, SITO AV. ERNANI SILVEIRA – Nº 590, BAIRRO OLARIA, CAMAQUA -RS**, reuniram-se os trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Camaquã e Região Com DATA BASE JUNHO, para deliberarem sobre a Ordem do Dia, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal “JORNAL GAZETA REGIONAL” - do dia 19/04/2017, página 13, que consta do seguinte: **1)** – deliberar sobre a conveniência ou não de negociar, para realização de convenção coletiva com todos os Sindicatos e Entidades Representativas da Categoria Econômica; **2)** – Em caso positivo, bases para o pedido, com aprovação da Pauta de Reivindicações; **3)** - Em caso de malogro das negociações coletivas ou negativa de formalização de convenção ou acordo coletivo de trabalho deliberar sobre a conveniência ou não de instauração de Dissídio Coletivo originário ou revisão de Dissídio Coletivo; **4)** – Aprovação ou não das bases para contribuição Assistencial, deliberando – se sobre importância ou percentual a serem descontados e recolhidos aos cofres do Sindicato para a manutenção da Entidade e das atividades a ela inerentes, bem como estabelecer os procedimentos para o exercício do direito a oposição; **5)** – Outorga de poderes ou não ao Presidente do Sindicato para negociar, nomeando ou não comissão para este fim, outorgar poderes para os representantes da CNTA conduzirem as negociações, de forma autônomo ou compartilhada, com a categoria Econômica, com poderes para aceitar, rejeitar propostas, firmar acordos, inclusive acordo aditivos, e desde já encaminhar as negociações, podendo outorgar poderes para o caso de ajuizamento de Dissídio Coletivo ou de Revisão de Dissídio Coletivo, bem como constituir procuradores; **6)** Assunto gerais; Alerta ainda que esta instância tem poderes deliberativos e que as decisões tomadas por votação atingirão todos os integrantes da categoria profissional, independente de comparecimento. Abertos os trabalhos pelo Senhor Luiz Carlos Cardozo, Diretor Presidente do Stiacr, Em seguida explanou aos presentes os motivos da Assembleia Referida no Edital de Convocação na Edição do **JORNAL GAZETA REGIONAL** em sua página 13, do 19/04/2017. Em seguida solicitou que fizessem parte da mesa o Srs. Marcus Vinicius Lopes Colombi, Arno Tuchtenhagen, todos os diretores do Stiacr, e Também o senhor Darci Pires da Rocha diretor da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins(Cnta)em seguida foi pedido indicação de um dos presente para presidir os trabalhos, tendo sido indicada para tanto o Sr. Darci Pires da Rocha, que aceitou e convidou o senhor

Arno

Luiz

Arno Tutchenagen, para secretariá-lo. O presidente dos Trabalhos solicitou que em caso de algumas deliberações serem feitas por escrutínio SECRETO, A indicação de dois escrutinadores, sendo os senhores **Denilson Miranda, Eduardo oliveira**, que receberam do secretário as instruções e o material que acaso houvesse votação Secreta, para o correto procedimento do escrutínio nas decisões. Enseguida o Presidente dos trabalhos Pediu ao secretário Fizesse a leitura do Edital Assim foi Feito, Onde foi colocado em discussão o **PRIMEIRO ITEM DA ORDEM DO DIA: Deliberar sobre a conveniência ou não de negociar para realização de convenção coletiva com todos os Sindicatos e Entidades da Categoria Economica.** Para dar início à discussão deste item, o Diretor informou da necessidade de negociar junto a entidade patronal a renovação e ampliação nos pedidos da convenção coletiva de trabalho 2017, com data base Junho de 2017. Após algumas intervenções, foi aprovado por unanimidade a conveniência de dar mos início as tratativas de renovação da referida negociação coletiva. **SEGUNDO ITEM DA ORDEM DO DIA: Em caso positivo, bases para o pedido, com aprovação da Pauta de Reivindicações:** Solicitou que o secretário fizesse a leitura de uma proposta de pauta de reivindicações. Procedida à leitura, o senhor presidente disse que estavam abertas às discussões sobre a pauta, concedendo a palavra aos presentes por ordem de inscrição. Após várias discussões sobre as diferentes propostas, o presidente dos trabalhos solicitou ao secretário que as consubstanciasse numa única proposta, tendo sido submetida à votação e aprovada por unanimidade, com a seguinte redação: **REAJUSTE SALARIAL:** As empresas reajustarão os salários de todos os Empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante a partir de primeiro de maio/junho de 2017 em 100% (cem por cento) em razão da variação do INPC-IBGE, acrescido de 3% (três por cento) de aumento real sobre os salários reajustados com o INPC. **SEGUNDA - PISO SALARIAL:** A partir da data-base de 1º de maio/junho de 2017 o valor do piso salarial da categoria será de R\$ 1.400,00(hum mil e quatrocentos reais). **ANTECIPAÇÃO SALARIAL:** As empresas concederão, a cada quatro (04) meses, para todos os seus empregados 100% (cem por cento) da variação do INPC-IBGE, ocorrido nos 4 (quatro) meses anteriores, a título de antecipação salarial. **ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:** Por ocasião do gozo de férias, será assegurado ao trabalhador o pagamento da parcela de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, independente de formalização de requerimento perante o empregador. O pagamento será efetuado juntamente com os valores correspondentes as férias. **ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL:** Os empregadores concederão a todos os seus empregados vinculados ao sindicato profissional, um adiantamento salarial quinzenal de 40% (quarenta por cento) de seu efetivo salário vigente no mês, resguardada as condições mais favoráveis. **AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS:** As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, além dos descontos legais e previstos neste acordo, aqueles decorrentes de convênios mantidos pela empresa, bem como despesas com farmácias, médico, alimentação, vestuário, eletrodomésticos, contas de água, luz e telefone, transportes - desde que respeitados para esta rubrica os limites do vale transporte-, prêmios de seguros, exames de laboratórios, mensalidades da associação de funcionários e de sociedades esportivas e recreativas, aluguel - desde que previamente autorizado- e, ainda, os aprovados em assembleia do sindicato profissional. **Parágrafo Único:** os descontos previstos no caput não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês. **SALÁRIO - PAGAMENTO:** O pagamento de salários às sextas-feiras ou em vésperas de feriados será em moeda corrente nacional, salvo hipótese de crédito em conta corrente bancária do empregado. **QUADRO GERAL DE SALÁRIOS:** Os Sindicatos profissional e econômico

Arno
duy

se comprometem a iniciar negociações, por ramo de produção, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data-base, visando a implantação do quadro geral de cargos e salários ou plano de carreira nas empresas. **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:** Fica assegurada a todo o empregado a participação nos lucros e resultados das empresas, conforme critério a ser definido por negociação coletiva, na qual é obrigatória a participação do Sindicato dos trabalhadores, observado a Constituição Federal e legislação pertinente, e que será iniciada no prazo máximo de 30 dias a partir da assinatura do acordo. **PAGAMENTO NOS DIAS 15 E 30:** O pagamento do salário mensal 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. **MULTA POR ATRASO DE PAGTO:** 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. **COMPROVANTES DE PAGAMENTOS:** O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS. **ABONO SALARIAL:** As empresas pagarão, a seus empregados, inclusive os afastados por motivo de saúde ou em auxílio previdenciário, um abono no valor de R\$ 1.400,00(hum mil e quatrocentos reais). **TRIÊNIO:** As empresas representadas pelo Sindicato Econômico concederão aos seus empregados, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, um percentual adicional por tempo de serviço, a título de triênio, na ordem de 5% (cinco por cento) mensais para cada período de cinco anos ininterruptos de serviços prestados ao mesmo empregador, aplicável sobre o salário base do empregado. **PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES,** Fica instituída, inclusive e expressamente em atendimento ao disposto na legislação em vigor, conforme o permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, reconhecidos como tal pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria. **DAS CONDIÇÕES DO PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES,** a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto; b) poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto; c) deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto. d) Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas “a”, “b” e “c”, do PLANO acima previsto, as empresas concederão e pagarão a seus empregados estudantes uma piso de auxílio escolar, mediante negociação com as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título. e) Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantém instituições, fundações e/ou que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido. **AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR:** As empresas

12/12/00
Dini

pagarão a seus empregados estudantes e/ou aos seus dependentes nas mesmas condições, desde a pré-escola até o terceiro grau, no mês de fevereiro de 2018, uma ajuda de custo para material escolar per capita (trabalhador e dependentes) no valor de 01 (um) piso da categoria. **Parágrafo Único** - Os trabalhadores demitidos receberão no ato da demissão. **AUXÍLIO FUNERAL:** Na hipótese de falecimento do empregado, as empresas integrantes das categorias econômicas pagarão o auxílio funeral, aos seus dependentes, na quantia correspondente a 02 (dois) salários normativos da categoria, vigente na data do óbito, independente de comprovação. **TRABALHADAS NOS DOMINGOS, FERIADOS E DIAS COMPENSADOS:** O trabalho em domingos, feriados e dias compensados 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. **AVISO PRÉVIO-DISPENSA DO CUMPRIMENTO:** 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. **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO:** As Empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal (44 horas), poderão ultrapassar a duração normal diária de 08 (oito) horas, em todos os dias ou em alguns deles, até, o máximo permitido em lei, isto é, 10 horas diárias visando à compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo, seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregado menor, a obrigatoriedade de autorização médica. **Parágrafo Único:** uma vez estabelecido o regime acima, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados e do sindicato profissional. **INTERRUPÇÃO PARA MANUTENÇÃO:** As horas de interrupções do trabalho dentro do horário normal de serviço provocado para manutenção (problemas técnicos) e limpeza, não poderão ser compensadas, descontadas dos salários dos trabalhadores, nem computadas como dias de férias e nem tão pouco afetar as pausas previstas na NR 36. **COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA:** A empresa comunicará ao empregado, por escrito e contra-recibo, o motivo da dispensa sob alegação de justa causa, indicando a falta cometida, sob pena de presunção de demissão imotivada. **ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE:** As empresas concederão a seus empregados licença durante o horário de trabalho, sem prejuízo do salário, com a finalidade de preparação e prestação de exames em estabelecimento de ensino de qualquer grau, supletivo e vestibular, inclusive para matricularem-se. **DA MULHER GESTANTE:** Estabilidade à mulher gestante, desde o início da gestação, até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário, observado o direito mínimo previsto na Constituição Federal, de estabilidade provisória de cinco meses após o parto. **ESTABILIDADE NA VÉSPERA DA APOSENTADORIA:** Estabilidade provisória pelo período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito a aposentadoria por idade (60 anos para a mulher e 65 anos para o homem), por tempo de serviço (30 anos para mulher e 35anos para o homem) ou especial (25 anos) e, a proporcional, desde que a empresa seja comunicada pelo interessado. **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:** 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 Segundo:** Em

212-0
Chuz

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 Terceiro:** As empresas comprometem-se a custear os medicamentos necessários ao tratamento do acidentado, desde que prescritos por médico encarregado do respectivo tratamento; **Parágrafo Quarto:** Mesmo nos contratos por prazo determinado haverá a garantia no emprego prevista nesta cláusula. **DOENÇA PROFISSIONAL:** Aos empregados acometidos de doença profissional terão a mesma garantia estabelecida aos acidentados na legislação e na presente norma coletiva. **AUXÍLIO DOENÇA:** É garantido ao empregado afastado, beneficiário do auxílio doença, o emprego ou indenização em forma de salário durante 75 (setenta e cinco) dias após seu retorno ao trabalho. **ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será pago com adicional de 60% a incidir sobre o salário da hora normal. **Parágrafo Único:** a prorrogação do trabalho após o horário noturno incidirá os efeitos do percentual supra estabelecido, em face da previsão expressa no artigo 73, parágrafo 5º, da CLT. **ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS:** A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, que no exercício da função de vigias ou, em defesa dos legítimos interesses da empresa incidir na prática de ato que o leve a responder a qualquer AÇÃO penal. **GRATIFICAÇÃO NATALINA - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:** As empresas complementarão o 13º Salário dos empregados afastados por motivo de doença, quando seu afastamento perdurar de 15 dias até 181 dias. **LICENÇA PRÊMIO:** As empresas concederão licença-prêmio remunerada de 30 dias, aos empregados que vierem a completar 5, 10 e 15 anos de serviço continuos ao mesmo empregador. **ABONO ADICIONAL DE FÉRIAS:** O empregado que completar no período de vigência da presente norma coletiva, dois anos na mesma empresa sem registrar faltas não justificadas terá um abono de 04 dias de gozo adicional de férias. As faltas serão justificadas quando ocorrerem por acidente do trabalho ou comprovadas por atestados médicos da empresa, do SUS, Convênios e médico do Sindicato. **SEGURO DE VIDA -** A empresa fará, às suas expensas, um seguro de vida no valor de 10 (dez) vezes o salário contratual para cada um de seus empregados, pelo prazo de vigência da presente convenção. **EMPREGADO SUBSTITUTO:** Na substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou cuja duração seja superior a 30 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo. **REPOUSO REMUNERADO-ATRASSO DO EMPREGADO:** Ao empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, for chamado a trabalhar no restante da jornada, será garantido o registro de ponto, a partir do horário de chegada e o gozo do repouso semanal remunerado, vedando-se ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato. **AUXÍLIO-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 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. **CESTA BÁSICA:** As empresas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, uma cesta básica de alimentos mensal, contendo os treze itens da Cesta Básica do DIEESE. **DIA DE ASSEMBLÉIA:** As empresas são obrigadas a liberar seus trabalhadores nos dias e horários de Assembleias Gerais convocadas legalmente pelos seus respectivos sindicatos. **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, médicos do serviço único de saúde e de clínicas conveniadas, independente de convênio com o INSS.

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 deste inviabilizada ou contribuam de alguma forma para agravar sua condição de saúde, disponibilizando atividade compatível com sua capacidade laboral. **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. **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) e a conceder dispensa à trabalhadora remunerada no dia de sua realização; **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. **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. **PAUSAS INTRA JORNADAS:** As empresas programarão pausas intra jornadas 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. **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. **MORADIA:** Sempre que houver locação ou cessão de uso de residência de propriedade da empresa a empregado seu, esta deverá obedecer às condições de instrumento próprio, do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes condições: a) O valor a ser descontado do empregado, a este título, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) do salário mínimo em vigor na data do desconto, mantida condição mais vantajosa porventura existente. **PEDIDO DE DEMISSÃO-FÉRIAS:** São devidas as férias proporcionais ao empregado que pedir demissão, mesmo que com menos de um ano de contrato. **ATESTADOS E SALÁRIOS:** Obrigação do empregador de fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. **AVISO PRÉVIO-PROPORCIONAL:** Os empregados farão jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescidos de 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de tempo de serviço prestado a mesma empresa. **INDENIZAÇÃO ADICIONAL:** No caso de demissão sem justa causa de empregado com no mínimo 08 (oito) anos ininterruptos de serviço na empresa, será paga uma indenização adicional equivalente a um salário base do empregado, vigente no mês do desligamento. **Parágrafo Primeiro:** A indenização adicional, como previsto no "caput", não integrará o tempo de serviço do empregado para nenhum efeito. **Parágrafo Segundo:** Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 60 (sessenta) dias, contados da data do último desligamento. **GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA:** Fica assegurada uma gratificação salarial equivalente ao último salário-base ao empregado que ao se aposentar, contar com 5 (cinco) anos de serviço na empresa, e de 2 (dois) salários base ao que contar com 10 (dez) anos consecutivos. **AUXÍLIO FARMÁCIA:** As empresas farão o ressarcimento das despesas com medicamentos, efetuadas por seus trabalhadores, mediante apresentação de Nota Fiscal de compra, até o limite de 60% (sessenta por cento) do total gasto. Esta parcela não possui natureza salarial e deverá ser satisfeita na mesma data de vencimento dos salários. **TRANSFERÊNCIA:** Além das despesas legais, a empresa pagará um adicional de 30% (trinta) sobre o salário base do empregado, nas transferências provisórias. **ESTABILIDADE RETORNO DE FÉRIAS:** Fica assegurada ao trabalhador garantia de emprego por 120 (cento e vinte) dias, a partir do retorno do período de férias anuais, salvo justa causa ou desligamento por interesse do empregado com assistência sindical. **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 salário normativo da categoria. **ANTECIPAÇÃO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:** Quando o empregado for encaminhado ao benefício previdenciário, as empresas obrigam-se a pagar ao mesmo, no mesmo dia do pagamento do salário, até que o órgão oficial inicie o regular pagamento, valor equivalente ao que teria direito de receber como benefício, por estimativa, devendo estes valores antecipados pelos empregados serem restituídos em 6 (seis) parcelas mensais fixas e sucessivas, a partir do segundo mês de recebimento do benefício previdenciário. **JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS:** É instituída a jornada semanal de 40 (quarenta) horas e de 35 (trinta e cinco)

Handwritten signature and initials in blue ink, possibly reading "P. R. M." and "D. M." with a large flourish.

horas para a indústria frigorífica, sem redução de salários devendo ser pagas como extraordinárias todas as horas excedentes. **Parágrafo único:** A prorrogação da jornada para fins de compensação decorrente da redução ou dispensa do trabalho noutro dia somente será permitida se regulamentada por acordo coletivo firmado com o sindicato obreiro. **EPIs E UNIFORMES:** As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço, uniforme, sendo obrigatória a sua devolução, e dos equipamentos de proteção individual, em caso de rescisão contratual ou outra hipótese de extinção do contrato de trabalho. **Parágrafo Único:** O tempo despendido na troca de uniformes é considerado tempo a disposição, conforme artigo 4º da CLT, devendo ser efetivado após o registro do ponto. **RECIBO DE QUITAÇÃO/RESCISÃO:** As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia do recibo de quitação, preenchida e assinada, para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 01 (um) ano de serviço. **FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO:** O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço para levar o filho ao médico, bem como para internação hospitalar de filho, até 14 (quatorze) anos de idade, se inválido com qualquer idade. A comprovação se dará mediante apresentação do atestado médico no primeiro dia de retorno ao trabalho. **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. **QUADRO DE AVISOS:** As empresas permitirão que a entidade sindical profissional utilize o quadro de avisos para publicações, avisos, convocações e outras matérias, de interesse da categoria, bem como fixação dos acordos coletivos. **GARANTIA DE NEGOCIAÇÃO-PROTEÇÃO AO EMPREGO:** Em caso de decisão patronal de efetivar rescisões de contratos de trabalho por motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogas, o empregador deverá informar por escrito ao sindicato profissional, com, ao menos, 30 dias de antecedência esclarecendo: os motivos reais das demissões; o número de trabalhadores atingidos, e o período durante o qual seriam efetuadas tais rescisões. **Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Nestes casos haverá sempre consultas prévias aos empregados quanto à adesão a um plano de despedidas incentivadas **DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS:** As empresas, desde que pré-avisadas 24 (vinte e quatro) 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. **CIPA:** O empregador deverá enviar ao sindicato, cópia do edital de convocação da eleição da CIPA até 48 horas da sua publicação, bem como cópias das atas de eleição, posse, calendário de reuniões e atas das reuniões da CIPA, sempre que solicitado. **parágrafo primeiro** - O sindicato profissional poderá participar das reuniões da CIPA previstas no calendário e acompanhar as investigações de acidentes do trabalho; **parágrafo segundo** - A SIPAT deverá ser realizada até 180 dias após a eleição da CIPA; **parágrafo terceiro** - A empresa informará ao Sindicato profissional, com 30 dias de antecedência, a data da realização da SIPAT, com o objetivo de viabilizar a participação

Assinatura
Assinatura

dos representantes dos trabalhadores. **SINDICALIZAÇÃO:** Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos funcionários, a empresa colocará à disposição do sindicato suscitante, acesso, local e meios para este fim. **MULTA:** Fica estipulada por infração de qualquer cláusula da presente revisão, em favor do empregado prejudicado, multa de 20% (vinte por cento) do piso da categoria. 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. **INICIO DE FÉRIAS:** Nas férias individuais ou coletivas, quando houver feriados no período de gozo, estes dias deverão ser acrescidos no período de gozo. **Parágrafo Único:** O início das férias ocorrerá sempre às segundas-feiras, desde que não seja feriado. **LIBERAÇÃO DE UM DIRETOR SINDICAL:** Dispensa do trabalho de um diretor sindical, sem prejuízo do salário e demais vantagens, ou para efeito de férias, desde que solicitado pelo sindicato. **RELAÇÃO DE DEMITIDOS E ADMITIDOS:** As empresas remeterão, mês a mês, cópia da relação dos empregados demitidos e admitidos, ao suscitante, nas mesmas condições em que é informado o Ministério do Trabalho. **DIRIGENTE DE BASE:** Garantia de liberação de Delegados de base, sem prejuízo de salário, nas bases inorganizadas em sindicato, de acordo com o art. 11 da CF/88 c/c parágrafo terceiro do art. 543 da CLT, nas empresas, cidades, microrregiões ou regiões geoeconômicas semelhantes, quando não atingido o número de 200 trabalhadores numa única empresa. **DELEGADO SINDICAL:** Estabilidade ao Delegado Sindical, em número de um por empresa com mais de dez empregados, desde o momento da oficialização da candidatura, até um ano após o término do mandato, cuja eleição tenha ocorrido em assembleia dos empregados da empresa, convocada pelo Sindicato. **RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:** As empresas encaminharão à entidade profissional, cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com relação nominal dos respectivos salários e funções, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. **PAGAMENTO DA INSALUBRIDADE:** As empresas que efetuam o pagamento de insalubridade aos seus funcionários seja por ordem judicial ou por acordo ou convenção coletiva, deverão fazê-lo tendo por base a SUMULA 17 do TST. **COMISSÃO DE SAÚDE:** Fica instituída a Comissão Intersindical de Saúde, no âmbito das Categorias Convenentes, única e paritária, para exame de questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação e afins. **Parágrafo Primeiro:** As partes ora convenentes 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. **Parágrafo Segundo:** A Comissão será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade indicada pelos Sindicatos Profissionais convenente, 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. **Parágrafo Terceiro:** 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 haja consenso entre seus membros. **COTAS NA SELEÇÃO DE PESSOAL:** No processo de seleção e contratação de mão de obra as empresas disponibilizarão, dentre suas vagas, no mínimo 20% (vinte por cento) para candidatos afro descendentes, 20% (vinte por cento) para candidatos portadores de necessidades especiais, 20% (vinte por cento) para jovens entre 18 anos e até 35 anos de idade, e 20% (vinte por cento) para trabalhadores com mais de 35 anos de idade. **ASSÉDIO MORAL:** As

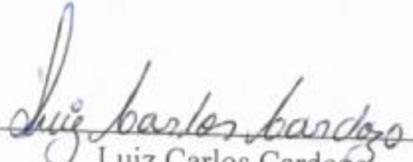
empresas comprometem-se a divulgar, inclusive entre as chefias, material informativo a respeito do assédio moral e respeito aos direitos humanos nos locais de trabalho, visando evitar que tais situações ocorram, e ainda com o objetivo de propiciar aos trabalhadores condições de trabalho mais dignas, livres de constrangimentos, pressões, e ameaças em geral. **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. **RECOMPOSIÇÃO SALARIAL NA RESCISÃO** – Por ocasião da rescisão contratual de integrante da categoria suscitante, deverá ter o salário recomposto através de aplicação da variação acumulada do INPC ou de outro índice de inflação que vier a substituí-lo, nos meses que não for divulgado aquele índice, ocorrido entre a data-base e o desligamento do empregado, devendo o salário resultante ser tomado como base de cálculo para pagamento de todas as parcelas rescisórias devidas. **GARANTIA DE SALÁRIO AO TRABALHADOR AFASTADO:** As empresas garantirão o pagamento dos salários sempre que o trabalhador tiver alta do INSS e não for aceito pela empresa, como apto ao trabalho, até o seu retorno ao auxílio previdenciário. **CUSTEIO DE TRANSPORTE PARA TRATAMENTO MÉDICO** – As empresas fornecerão, gratuitamente, o vale transporte para o trabalhador em benefício previdenciário para fazer tratamento recomendado por médico. **TRABALHOS EM TURNOS** - A duração da jornada de trabalho em empresas que adotem o sistema de turnos não excederá 6 horas diárias, limitando-se a 36 horas semanais. **ALIMENTAÇÃO GRATUITA** - AS empresas fornecerão, de forma gratuita, alimentação saudável e de qualidade a todos os funcionários. **VISITAS** - Serão permitidas visitas de dirigentes sindicais as empresas, 5 dias por ano, com a finalidade de verificação das condições de trabalho, independente do disposto na cláusula sexagésima quarta e septuagésima quarta. **CÓPIAS DE DOCUMENTAÇÃO** - As empresas fornecerão ao sindicato profissional, cópias dos seguintes documentos: **a)** PPRA (programa de prevenção de riscos ambientais); **b)** PCMSO (programa de controle médico de saúde ocupacional); **c)** Plano anual de prevenção de incêndio; **d)** laudo anual das caldeiras; **e)** FISPQ (ficha de informação de segurança de produtos químicos). **DESCONTO PARA A ENTIDADE SUSCITANTE:** As empresas descontarão de seus empregados abrangidos pelo presente dissídio o equivalente a 1 (um) dia do salário do mês de maio/junho de 2017, devidamente atualizado, e será recolhido aos cofres do suscitante até o dia 10 do mês de junho/julho de 2017, acompanhado de relação nominal onde conste o valor descontado e informando em coluna própria o salário atualizado de 01 de junho de 2017. **Parágrafo único:** O não cumprimento dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula acarretará à empresa uma multa de 50% do valor principal acrescido de juros e atualização monetária que deverá ser recolhido aos cofres do suscitante. **VIGÊNCIA:** A presente norma coletiva tem vigência a partir de 01 de maio/junho de 2017. **TERCEIRO ITEM DA ORDEM DO DIA:** Em caso de malogro das negociações coletivas ou negativa de formalização de convenção ou acordo coletivo de trabalho deliberar sobre a conveniência ou não de instauração de Dissídio Coletivo originário ou revisão de Dissídio Coletivo; O presidente esclarece aos presentes que as convenções coletivas e acordo coletivo são decorrentes do bom encaminhamento das tratativas de renovação das normas coletivas, que os representantes dos trabalhadores e da entidade patronal chegam a consenso, e quando estes não chegam a bom termo resta aos representante dos trabalhadores o ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho, Após esclarecimento, foi aprovado por unanimidade a instauração de Dissídio Coletivo originário ou revisão de Dissídio Coletivo. **QUARTA ITEM DA ORDEM DO DIA:** Aprovação ou não das bases para contribuição Assistencial, deliberando – se sobre

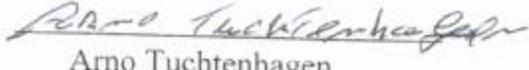
importância ou percentual a serem descontados e recolhidos aos cofres do Sindicato para a manutenção da Entidade e das atividades a ela inerentes, bem como estabelecer os procedimentos para o exercício do direito a oposição; Após várias colocações e solicitação informação, a qual foram todas esclarecidas foi aprovada, por unanimidade, a seguinte proposta, obedecendo aos mesmos moldes das votações anteriores: As empresas descontarão de seus empregados atingidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho o equivalente e Mensalmente 1% (um por cento) sobre o piso de Normativo da categoria, independente de acordo ou sentença judicial, devidamente atualizado, e será recolhido aos cofres do suscitante até o 5º (quinto) dia Útil, conforme efetuação do pagamento salarial mensal dos Trabalhadores, acompanhado de relação nominal onde conste o valor descontado e informando em coluna própria o salário atualizado de 01 de junho de 2017.

Parágrafo Primeiro: O não cumprimento dos prazos estabelecidos no "caput", acarretará à empresa uma multa de 50% do valor principal acrescido de juros e atualização monetária que deverá ser recolhido aos cofres do suscitante". **Parágrafo Segundo** - Será assegurado aos trabalhadores o direito de oposição, o qual deverá individual e por escrito ao próprio punho, no prazo de quarenta e oito horas, a contar da data da assembleia, diretamente na sede da entidade, situada na Rua Júlio de Castilho 33, Camaquã RS. **QUINTO ITEM DA ORDEM DO DIA:** Outorga de poderes ou não ao Presidente do Sindicato para negociar, nomeando ou não comissão para este fim, outorgar poderes para os representantes da CNTA conduzirem as negociações, de forma autônomo ou compartilhada, com a categoria Econômica, com poderes para aceitar, rejeitar propostas, firmar acordos, inclusive acordo aditivos, e desde já encaminhar as negociações, podendo outorgar poderes para o caso de ajuizamento de Dissídio Coletivo ou de Revisão de Dissídio Coletivo, bem como constituir procuradores; Foi esclarecido ao plenário que esse item atendia os ditames da Carta Constitucional e da jurisprudência do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Após várias discussões, foi apresentada a seguinte proposta: que a diretoria do Sindicato, por seu Presidente ou através da Cnta e Comissão de Negociação, realizasse tentativas prévias de negociação com os sindicatos da categoria econômica, ao mesmo tempo, desse conhecimento aos mesmos das reivindicações da categoria profissional, visando à celebração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho e, se for o caso, apresentar protesto judicial, instaurar dissídio coletivo no caso de insucesso das tratativas prévias, contestar dissídio coletivo, e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos, sendo autorizado à celebração de Acordos Coletivos de Trabalho e/ou Convenções Coletivas de Trabalho, porém vedado firmar acordos para estabelecer contratos de trabalho por prazo determinado; banco de horas; e Comissões de Conciliação prévia por empresa. Colocada em votação a referida proposta e com a conseqüente apuração, constatou-se que a unanimidade das cédulas depositadas na urna continha o dizer "SIM". Aprovado. **SEXTO ITEM DA ORDEM DO DIA:** Assunto Gerais; Alerta ainda que esta instancia tem poderes deliberativos e que as decisões tomadas por votação atingirão todos os integrantes da categoria profissional, independente de comparecimento, neste ponto, o presidente informa a todos a importância da participação dos trabalhadores nas assembleias chamadas pelo sindicato, pois as resoluções tomadas pelas mesmas servem para toda a categoria da alimentação na base territorial da entidade, sendo assim sua presença essencial ao bom andamento e encaminhamento por esta tomadas. Após estes esclarecimentos foi aprovado por unanimidade as deliberações tomadas por esta assembleia, foram abertas as inscrições aos presentes, onde os mesmos relataram de vários problemas existentes nas indústrias do setor de arroz no Município de Camaquã, dentro delas as diferenças de salários dos operadores,

Primo
Quint

horários de início de jornadas dos turnistas, o assédio moral que exercem os encarregados sobre os trabalhadores, não pagamento de Insalubridade, alguns Trabalhadores sem o registro em suas carteiras de trabalho, horas extras não pagas, não cumprimento da convenção coletiva de trabalho, Para tentar solucionar os problemas, através de reuniões com as empresas e em caso de não conseguir nas mesmas, fica deliberado ainda que seja ajuizado processo judicial, afim de resgatar o direito a dignidade dos trabalhadores do ramo da alimentação. O Sindicato informa aos trabalhadores que os mesmos vão passar por grande dificuldades, pois o congresso nacional estão para aprovar reformas Previdenciária e trabalhistas que vão vir para prejudicar muito a classe trabalhadora precarizando ainda mais os direitos básicos dos trabalhadores, sendo estas feitas sem a discursão com os maiores interessados ou seja o cidadão comum, após os debates fica deliberado pelos presentes que a entidade sindical representante dos trabalhadores esteja impedida de qualquer negociação que venha trazer prejuízo aos mesmos, como exemplo a exclusão de cláusulas sociais, como também a flexização e extensão da Jornada de trabalho, banco de horas Trabalhos aos domingos e feriados entre Outras. **CLÁUSULA OCTAGESSIMA SEGUNDA- VIGÊNCIA:** A presente norma coletiva tem vigência a partir de 01 de junho de 2017. Esgotadas a Ordem do Dia, Não havendo mais ninguém a se pronunciar, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou se a presente ATA, que vai assinada por quem de direito. Camaquã- RS, 30 de Abril de 2017.....


Luiz Carlos Cardozo
PRESIDENTE- S.T.I.A. CR


Arno Tuchtenhagen
DIRETOR -S.T.I.A. CR