

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINARIA
REALIZADA NOS DIAS 29/04/2018, PELOS
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
ALIMENTAÇÃO DE CAMAQUA E REGIÃO, COM
DATA BASE EM JUNHO DE 2018.

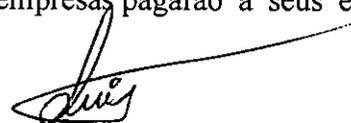
Às doze horas e quarenta minutos do dia VINTE e NOVE do mês de ABRIL do ano dois mil e dezoito, em segunda convocação, tendo por local o **GINÁSIO DO GUARANI FUTEBOL CLUBE**, Sítio RUA; **CRISTÓVÃO GOMES DE ANDRADE Nº 955, BAIRRO CENTRO, CAMAQUA -RS**, reuniram-se os Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Camaquã e Região Com DATA BASE JUNHO, para deliberarem sobre a Ordem do Dia, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal "**JORNAL DO COMÉRCIO**" - do dia 16/04/2018, página 23, que consta do seguinte: 1) – Análise, constituição e aprovação da pauta de reivindicações da categoria em relação à data-base de 1º de Junho com vistas à revisão do período 2017/2018; 2) - Autorização a diretoria do Sindicato e a comissão de negociação da CNTA-SUL (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins) para instaurar negociação coletiva de trabalho com os representantes patronais (Sindicatos das categorias econômicas e/ou empresas), firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar Dissídio Coletivo no caso de insucesso das tratativas prévias, contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos; 3) - Deliberar sobre a autorização prévia expressa para que as empresas efetuem os descontos de importância ou percentual do salário autorizados por esta assembleia, seu repasse aos cofres do Sindicato para fins de assistência social, educacional e custeio das despesas decorrentes do processo de negociação, em face das alterações impostas pela Lei 13467/17, denominada "reforma trabalhista, 4) - Autorização para sindicato representar todos os trabalhadores vinculados a atividade fim das indústrias da alimentação, independente da modalidade de contratação. 5) - Autorização para o Sindicato atuar como substituto processual dos integrantes da categoria, coletiva ou individualmente, promovendo ações coletivas (ação civil pública, mandado de segurança, mandado de injunção, ação de cumprimento de dissídios, convenções e acordos coletivos) bem como ações para verificação de condições insalubres e diferenças decorrentes da base de incidência, entre outras que se fizerem necessárias para assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores. 6) 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. Abertos os trabalhos pelo Senhor Claudemir da Cunha Foster, Diretor de Finanças saudou os presentes e explanou sobre os motivos da Assembleia Referida. Encaminhou a formação da mesa solicitando que dela fizessem parte o Srs. Luiz Carlos Cardozo, presidente do Stiacr, e o senhor Darci Pires da Rocha diretor da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins(Cnta). Informou ainda a presença dos diretores, Marcus Vinicius Lopes Colombi, Arno Tuchtenhagen, Edegar Bierhals Peter, Osvaldo de Lima Pereira, Giovane Longaray, Marcio Rocha e da diretora Ana Eloa Silveira. Formada a mesa solicitou a indicação de um dos presentes para presidir os trabalhos, recaindo a indicação no Sr. Luiz Carlos Cardozo que aceitou e convidou o senhor Claudemir da Cunha Foster, para secretariá-lo. O presidente solicitou a indicação de dois escrutinadores, para o

caso de as decisões da assembleia serem tomadas por voto secreto, tendo a assembleia indicado, por aclamação, os senhores **Vinicius dos Santos e Jair Vargas Martins**, que receberam do secretário as instruções e o material a ser utilizado para o correto procedimento do escrutínio nas decisões tomadas por voto secreto. Em seguida o Presidente dos trabalhos pediu ao secretário que fizesse a leitura do Edital, tendo assim procedido. Ato continuo foi colocado em discussão o **PRIMEIRO ITEM DA ORDEM DO DIA: Análise e constituição e aprovação da pauta de reivindicações da categoria em relação à data-base de 1º de Junho com vistas à revisão do período 2017/2018:**

Para dar início à discussão deste item, o Diretor Foster destacou a importância da negociação coletiva, frisou a necessidade de negociar com as entidades patronais a renovação e ampliação dos direitos constantes das convenções coletivas para o próximo período de 2018/2019. Após algumas intervenções, foi aprovado por unanimidade a conveniência de darmos início as tratativas de renovação da referida negociação coletiva. Ato continuo o presidente solicitou ao secretário que fizesse a leitura da proposta de pauta de reivindicações aprovada pela diretoria. Procedida a leitura, o senhor presidente disse que estavam abertas às discussões sobre a pauta, concedendo a palavra aos presentes por ordem de inscrição. Após várias intervenções 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 2018 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. **PISO SALARIAL:** A partir da data-base de 1º de maio/junho de 2018 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 respeitadas 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 se comprometem a iniciar negociações, por ramo de produção, no prazo

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

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 pelos Sindicatos Econômicos 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 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 2019, 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 através 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. **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 35 anos 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:** equipara-se a acidente de trabalho o ocorrido no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo do próprio do trabalhador. **Parágrafo Segundo:** Fica assegurada ao empregado que sofrer acidente de trabalho a ESTABILIDADE PROVISÓRIA de 24 (vinte e quatro) meses, contados após a alta

definitiva do INSS, complementando a empresa o pagamento do benefício até integralidade dos salários. **Parágrafo Terceiro:** Em caso de acidentes com sequelas permanentes, o empregado gozará de estabilidade no emprego, ficando assegurada a readaptação em função compatível com a sequela, sem prejuízo da remuneração antes percebida. **Parágrafo Quarto:** As empresas comprometem-se a custear os medicamentos necessários ao tratamento do acidentado, desde que prescritos por médico encarregado do respectivo tratamento; **Parágrafo Quinto:** Mesmo nos contratos por prazo determinado haverá a garantia no emprego prevista nesta cláusula. **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 contínuos 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 - ATRASO 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 sem prejuízo do repouso semanal remunerado, vedando-se ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato. **CRECHE:** A empresa que não mantiver creches junto ao estabelecimento, ou em convênio em local de fácil acesso e que satisfaça a demanda total dos(as) trabalhadores(as), pagará mensalmente a seus empregados com filhos menores de seis anos de idade comprovada, um auxílio em valor equivalente a meio piso da categoria, independentemente de qualquer comprovação de despesas. **CESTA BÁSICA:** As empresas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, uma cesta básica de alimentos, mensal, contendo os treze itens da Cesta Básica do DIEESE. **Parágrafo Único:** O atraso nos termos do § 1º do artigo 58 da CLT não poderá justificar a não concessão do benefício previsto no caput. **DIA DE ASSEMBLÉIA:** As empresas são obrigadas a liberar seus trabalhadores nos dias e horários de Assembleias Gerais convocadas 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. **READAPTAÇÃO DO EMPREGADO:** Mediante orientação médica, as empresas se comprometem a proceder à readaptação do empregado quando, vitimado por doença profissional ou acidente do trabalho, a permanência na função de origem reste inviabilizada ou contribuam de alguma forma para agravar sua condição de saúde, disponibilizando atividade compatível com sua capacidade 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 inferior. **ACIDENTE DE TRABALHO:** Nos acidentes de trabalho 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. **Parágrafo Único:** constitui infração grave a não concessão das pausas regulamentares, consoante as regras de ergonomia previstas na nr 36, da portaria 3214 / 78 e da presente cláusula, acarretando multa diária equivalente a 10% do salário normativo da categoria, por trabalhador prejudicado, em favor deste, sem prejuízo da indenização dos intervalos não concedidos, além de constituir dano moral coletivo.

TRANSPORTE GRATUITO: As Empresas sem comprometem a conceder transporte gratuito a seus empregados. **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. **Parágrafo Único:** a proporcionalidade do aviso prévio será necessariamente indenizada. **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) 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. **Parágrafo Primeiro:** o prazo de pagamento das verbas rescisórias será contado a partir do ultimo dia trabalhado. **Parágrafo Segundo:** no caso do aviso prévio indenizado o pagamento das verbas rescisórias se dará até o decimo dia e em caso de aviso prévio trabalhado o pagamento se dará no primeiro dia útil subsequente, **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 – DEMISSÃO COLETIVA:** A demissão coletiva, sob pena de nulidade, será precedida de acordo coletivo, obrigando-se a empresa a comprovar os motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogas e, os reais motivos das demissões, sob pena de caracterizar despedida arbitrária. **Parágrafo Primeiro:** As empresas notificaram o sindicato profissional com antecedência mínimo de 30 dias, informando o numero de trabalhadores atingidos, a idade, o tempo de serviço, o cargo e a respectiva remuneração. **Parágrafo Segundo:** É assegurado o direito das entidades sindicais representativas dos trabalhadores manifestarem-se antes das demissões a serem adotadas para evitar ou limitar as rescisões, bem como sobre os critérios e para criar alternativas de criação de novos postos de trabalho visando normatizar acordo coletivo de trabalho. **Parágrafo Terceiro:**



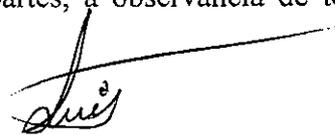
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA ALIMENTAÇÃO E EM COOPERATIVAS DE
TRABALHO DE CAMAQUÃ E REGIÃO.**

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

No caso despedidas incentivadas(PDV) haverá sempre consultas prévias aos empregados quanto à adesão, sendo que a quitação será restrita e exclusiva às parcela efetivamente pagas. **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 do Sindicato profissional, 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 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. **DAS FÉRIAS:** As férias individuais serão concedidas num único período, não sendo permitido seu parcelamento. **Parágrafo Primeiro:** O início das férias ocorrerá sempre às segundas-feiras, desde que não seja feriado. **Parágrafo Segundo:** Nas férias individuais ou coletivas, quando houver feriados no período de gozo, estes dias deverão ser acrescidos no período de gozo. **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. **REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:** Fica assegurada a participação do sindicato no processo eleitoral da comissão de representação prevista no artigo 510-a da CLT. **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. **Parágrafo Único** - Nas empresas localizadas em cidades, microrregiões ou regiões geoeconômicas semelhantes, quando não atingido o número de 200 trabalhadores numa única empresa, será assegurada a eleição e liberação de delegados de base, sem prejuízo de salário, para atuação junto à categoria. **DESCONTO PARA ENTIDADE SINDICAL:** As empresas representadas pelos sindicatos convenientes estão obrigadas a descontarem dos trabalhadores, independente da condição de associados ou não, as contribuições aprovadas em assembleia geral da categoria profissional, quando previamente notificadas para este fim. **Parágrafo Único:** As empresas encaminharão à entidade profissional, cópia das guias da contribuição sindical e assistencial, com relação nominal dos funcionários os respectivos salários e funções, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. **DA REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL:** A existência de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta entre as empresas prestadoras e tomadoras de

serviços terceirizados, os critérios definidores da representação sindical decorrentes da similitude de condições de vida define a representação profissional de todos os trabalhadores na atividade fim, independe da modalidade de contrato ou forma de contratação pelos sindicatos profissionais convenientes. **COMISSÃO DE SAÚDE:** Fica instituída a Comissão Intersindical de Saúde, no âmbito das Categorias Convenientes, única e paritária, para exame de questões relacionadas à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação e afins. **Parágrafo Primeiro:** As partes ora convenientes 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 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. **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. **PRÁTICA ANTI-SINDICAL**

CARACTERIZAÇÃO: A promoção, incentivo e iniciativa da empresa, seus prepostos e/ou encarregados de mobilização dos trabalhadores contra as atividades do sindicato, incentivo a desfiliação e oposição as contribuições para este aprovadas por assembleia geral e omissão no desconto e repasse aos sindicatos caracteriza atividade anti-sindical. **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. **TROCA DE FERIADOS:** Não terá validade qualquer acordo sobre troca e/ou compensação de feriados, salvo quando negociado previamente com o sindicato. **TERCEIRIZAÇÃO:** Somente poderão ser terceirizados serviços que não guardem correlação à atividade fim da empresa. Para execução de atividades meio, provisórias ou temporárias contratados por empresa interposta deverão ser observados os direitos previstos na presente norma coletiva. **Parágrafo primeiro** – As empresas abrangidas pela presente convenção se obrigam a exigir das empresas prestadoras de serviços, na hipótese do caput, no contrato formalizado entre as partes, a observância de todas as regras da



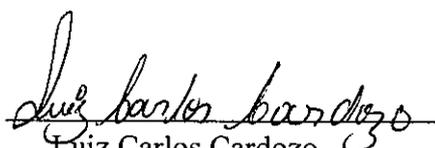
presente convenção. **Parágrafo segundo** – em caso de não observância do previsto no parágrafo primeiro a empresa tomadora responderá pelos direitos decorrentes das normas contidas na presente convenção. **GARANTIA DE SALÁRIO AO TRABALHADOR AFASTADO:** As empresas garantirão o pagamento dos salários 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. **INTERVALO INTRAJORNADA:** Os intervalos para repouso e alimentação serão, no mínimo, de uma hora e, do máximo, de duas horas, respeitado o limite máximo de trabalho contínuo de quatro horas. **Parágrafo único** – Desrespeitado o intervalo mínimo previsto no caput, será assegurado a remuneração integral do intervalo, acrescido com o adicional de 100% sobre a hora normal, com natureza salarial. **HORAS IN ITINERE:** O tempo despendido pelo empregado, seja em condução fornecida pelo empregador ou por qualquer outro meio de locomoção, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. **TEMPO A DISPOSICÃO:** O tempo despendido pelo trabalhador em deslocamento do portão de acesso até o efetivo registro de ponto, realizando atividade inerente e necessários ao preparo para o exercício das atividades, como higiene pessoal, troca de uniforme, e o tempo aguardando os horários o transporte fornecido pela empresa no início ou no final da jornada, será considerado como tempo a disposição nos termos do caput do artigo 4º da CLT. **TRABALHO EXTRAORDINÁRIO:** O trabalho extraordinário não terá validade a não ser ajustado mediante negociação coletiva. **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) PPR (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). **ULTRATIVIDADE:** As cláusulas prevista nesta convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva. **VIGÊNCIA:** A presente norma coletiva tem vigência a partir de 01 de junho de 2018. **SEGUNDO ITEM DA ORDEM DO DIA:** Autorização à diretoria do Sindicato e à comissão de negociação da CNTA-SUL (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins) para instaurar negociação coletiva de trabalho com os representantes patronais (Sindicatos das categorias econômicas e/ou empresas), firmar Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, apresentar protesto judicial, instaurar Dissídio Coletivo no caso de insucesso das tratativas prévias, contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos, Foi esclarecido ao plenário que esse item atendia os ditames da Carta Constitucional e da jurisprudência do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Tendo destacado o presidente que há anos as negociações coletivas se dão de maneira unificada sob a coordenação da CNTA-SUL. Informou que no início do ano a CNTA realiza um seminário de preparação para as

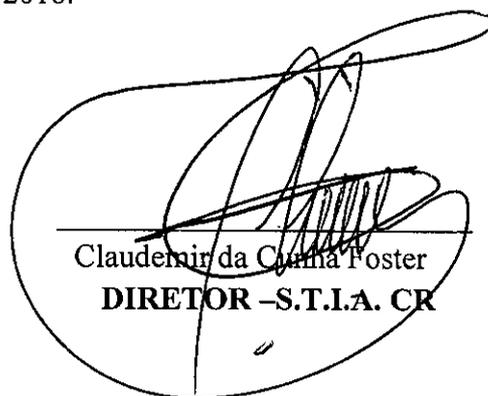
negociações, do qual participam vários sindicatos quando se discute extratégias, a formatação de cláusulas e haaviliação da conjuntura economica e politica com o apoio de técnicos da área jurídica e do DIESE. Após várias discussões, foi apresentada a seguinte proposta: que a diretoria do Sindicato, por seu Presidente ou através da Cnta e Comissão de Negociação, realizasse tentativas prévias de negociação com os sindicatos da categoria econômica, apresentando as reivindicações da categoria profissional, visando à celebração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho e, se for o caso, apresentar protesto judicial e instaurar dissídio coletivo no caso de insucesso das negociações, podendo contestar dissídio coletivo e firmar acordos judiciais ou extrajudiciais, inclusive aditivos, celebrar Acordos Coletivos de Trabalho e/ou Convenções Coletivas de Trabalho, desde que não contenham cláusulas autorizativas a celebração de contratos de trabalho por prazo determinado; banco de horas; e Comissões de Conciliação prévia por empresa. Colocada em votação a referida proposta, por voto secreto, após apuração, constatou-se que a unanimidade das cédulas depositadas na urna continha o dizer "SIM". Aprovado.

TERCEIRO ITEM DA ORDEM DO DIA: - Deliberar sobre a autorização prévia expressa para que as empresas efetuem os descontos de importância ou percentual do salário autorizados por esta assembleia, seu repasse aos cofres do Sindicato para fins de assistência social, educacional e custeio das despesas decorrentes do processo de negociação, em face das alterações impostas pela Lei 13467/17, denominada "reforma trabalhista, Após a leitura da ordem do dia que trata o terceiro Item foi esclarecido as trabalhadores o que se refere a lei 13467/17, seus reflexos sobre a forma de custeio das entidade sindicais. Foram feitas várias intervesnsões a respeito da importância da atuação do sindicato na defesa dos trabalhadores e da responsabilidade destes pela sua manutenção financeira. Pelo presidente foi salientado que a assembleia é soberana e que a decisão tomada pelos trabalhadores, em assembleia, vale para todos os trabalhadores. Salientou que há respaldo jurídico no sentido de que a autorização prévia e expressa a que se refere a lei será data pela assembleia. Dirimidas todas duvidas foi colocada em votação pelo voto secreto. Procedida a apuração foi constatado que foi aprovada por unanimidade a seguinte proposta: As empresas estão expressamente autorizadas a descontar 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, devidamente atualizado, recolhendo aos cofres do suscitante até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, acompanhado de relação nominal onde conste o valor descontado e informando em coluna própria o salário atualizado de 01 de junho de 2018.

QUARTO ITEM DA ORDEM DO DIA - Autorização para o sindicato representar todos os trabalhadores vinculados a atividade fim das indústrias da alimentação, independente da modalidade de contratação. O presidente fez uma explanação a respeito dos efeitos da reforma trabalhista aprovada pela Lei 13467/17 sobre as organizações sindicais, destacando que um dos objetivos da nova lei é o enfraquecimento dos sindicatos. Fez referencia as alterações que a nova lei trouxe, em especial, na terceirização, o que, em tese, poderá retirar da área de representação do sindicato os trabalhadores que forem contratados por terceiros para trabalharem na atividade fim das industrias da alimentação. Pede que a assembleia autorize o sindicato a representar a todos os trabalhadores que atuem dentro das industrias da alimentação, na atividade fim, independente da modalidade de contratação. Colocada em discussão, houveram ponderações, questionamentos e sugestões. Colocada em votação, por aclamação, foi aprovada a proposta apresentada. Estando o sindicado autorizado a rerepresentar todos os trabalhadores vinculados a atividade fim nas industrias da alimentação e em cooperativas de trabalho, inclusive na negociação coletiva aprovada por esta assembleia.

ITEM DA ORDEM DO DIA: Autorização para o Sindicato atuar como substituto processual dos integrantes da categoria, coletiva ou individualmente, promovendo ações coletivas (ação civil pública, mandado de segurança, mandado de injunção, ação de cumprimento de dissídios, convenções e acordos coletivos) bem como ações para verificação de condições insalubres, entre outras que se fizerem necessárias para assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores. Colocado em discussão o item da ordem do dia, foi o mesmo aprovada por aclamação. **Assunto Gerais;** O Sindicato alerta aos presentes 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, informa da 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 industrias do setor de arroz no Município de Camaquã, dentro delas as diferenças de salários dos operadores, horários de inicio 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 Presidente fez considerações destacando que os trabalhadores vmos passar por grandes dificuldades. Que a ampliação da terceirização, a reforma trabalhista a reforma da previdência, que de certo virá após a eleição, trará mais a precarização e prejuízo imagináveis a classe trabalhadores. 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 clausulas sociais, como também a flexização e extensão da Jornada de trabalho, banco de horas, trabalhos aos domingos e feriados entre Outras. 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, 29 de abril de 2018.


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


Claudemir da Cunha Foster
DIRETOR -S.T.I.A. CR

11