

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

REGISTRO NO MTE: RS004499/2021
REGISTRO NO MTE: 19/11/2021
DATA SOLICITAÇÃO: MR055151/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.158733/2021-21
NÚMERO DO PROTOCOLO: 16/11/2021

Autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

DOS TRAB NA IND DE ALIMENT DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.970.045/0001-07, neste ato representado(a) por seu ;
TRABALH INDUSTR ALIMENTACAO CACHOEIRA DO SUL, CNPJ n. 87.775.334/0001-15, neste ato representado(a) por seu ;
IND ALIMENTACAO COOP AGROIN E ASSALAR RURAIS, CNPJ n. 89.786.065/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS IND.DA ALIM.DE ITAQUI., CNPJ n. 89.982.680/0001-08, neste ato representado(a) por seu ;
NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.374.389/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRAB.IND.E COOP.AGRO.IND.ALIM.RIO GRANDE, CNPJ n. 90.787.359/0001-43, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SANANDUVA, PAIM FILHO SAO JOAO DA URTIGA, IBI
RRACAO E OUTROS, CNPJ n. 12.260.918/0001-59, neste ato representado(a) por seu ;
ALHADORES NAS IND DE ALIMENTACAOS LIVRAMENTO, CNPJ n. 96.041.942/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA MARIA E REGIAO, CNPJ n.
0001-72, neste ato representado(a) por seu ;
TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.862.392/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO, CNPJ n. 96.215.967/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DA PATRULHA, CNPJ n. 91.310.516/
representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO CAI E REGIAO, CNPJ n. 97.202.2
representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIAO - STIA/TAP, CNPJ n. 13.007.451/
representado(a) por seu ;
DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO, CNPJ n. 89.924.393/0001-33, nest
o(a) por seu ;

DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.031/0001-08, neste ato representado(a)
presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

am a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data
n 01º de junho.

SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias da Erva Mate**, com abrangência ter
RS, Agudo/RS, Alecrim/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, André da Rocha/RS, Araricá/
Arroio do Tigre/RS, Arroio dos Ratos/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra do Guarita/RS, Bar
Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Barracão/RS, Barros Cassal/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa Vista das Mi
o Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Bom Jesus/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Brochier/RS,
o Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cacique Doble/RS, Caibaté/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre da Serra/RS
s/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capivar
aá/RS, Carazinho/RS, Caseiros/RS, Cerro Branco/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS,
Chuí/RS, Cidreira/RS, Colorado/RS, Constantina/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coronel Pilar/RS, Cotiporã/RS, Crissiumal/R
/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dom Pedro d
S, Dona Francisca/RS, Doutor Mauricio Cardoso/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Engenho Velho/RS, Entre-Ijuís/RS, Ereban
RS, Esperança do Sul/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Estrela Velha/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinal do Soturno/RS, I
Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Forquetinha/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Giruá/RS, Gramado dos Lou
Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Herveiras/RS, Horizontina/RS, Ibarama/RS, Ibiaçá/RS, Ibiraiaras/RS,
S, Imbé/RS, Independência/RS, Ipê/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itapuca/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jacu
S, Jari/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagoa Vermelha/RS, Lagoão/RS,
S, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Maçambará/RS, Machadinho/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/F
Mata/RS, Mato Queimado/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Minas do Leão/RS, Monte Alegre dos Campos/RS, Montenegr
S, Morrinhos do Sul/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nonoai/RS, Nova Boa Vista
RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Novo Barreiro/RS, Novo Cabrais
S, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Paim Filho/RS, Palmares do Sul/RS, Palmeira das Missões/RS, Parai
eci Novo/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Paverama/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pirapó/R
ortão/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Presidente Lucena/RS, Protásio Alves
Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Restinga Sêca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Riozinho/RS, Rolador/RS, Rolan
RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Mis
o Sul/RS, Sananduva/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Rosa/RS, Santa Vitória do Palmar/R
a/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, San
RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Francisco de Assis/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urtiga/RS,
/RS, São Jorge/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, São José do Inhacorá/RS, São José do Norte/RS
, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS,
São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Pedro do
ão Valentim do Sul/RS, São Vicente do Sul/RS, Sarandi/RS, Segredo/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sertão/RS, Sete de
S, Soledade/RS, Tabai/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Taquari/RS, Tavares/RS, Terra de Areia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes
Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Cachoeiras/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Palmeiras/RS, Triunfo/RS,
RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, Vacaria/RS, V
ictor Graeff/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS, Westfália/RS e Xangri-

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Empregados admitidos a partir de 01 junho de 2021 será assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 1.4
(um mil e oitenta e sete reais) mensais, ou equivalente em salário hora, dia ou semanal, formando base par
nto coletivo futuro.

Único: Deferido reajuste ao salário-mínimo regional da categoria da alimentação que o torne superior ao salário
to, as empresas corrigirão esse piso de forma a igualá-lo ao salário-mínimo regional, compensando-se o referi
se da categoria.

Reajustes/Correções Salariais

QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

Em junho de 2021, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de junho de 2021, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 9,00% (nove por cento), a ir acrescida dos reajustes resultantes da convenção firmada no ano anterior.

O valor aqui previsto formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Os empregados admitidos entre 01 de junho de 2020 e 31 de maio de 2021 terão seus salários alterados pelo único escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a uma semana de atividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de junho de 2021), percentuais incididos desde a data de admissão.

DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual Junho 2021	Admissão	Percentual Junho 2021
dezembro-20	9,00%	dezembro-20	4,50%
novembro-20	8,25%	janeiro-21	3,75%
outubro-20	7,50%	fevereiro-21	3,00%
setembro-20	6,75%	março-21	2,25%
agosto-20	6,00%	abril-21	1,50%
julho-20	5,25%	maio-21	0,75%

As variações proporcionais imediatamente anteriores, não poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado, desde sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a receber, por força do ora estabelecido, salário superior, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

QUINTA - PAGAMENTO DA VARIAÇÃO

As variações decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento de junho de 2021.

SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL

serão concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de (três mil e seiscentos e cinquenta por cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de R\$ 3.065,00 (três mil e seiscentos e cinquenta reais), ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis por cada empresa.

Descontos Salariais

SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

serão descontados em folha do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, os descontos em folha das contribuições às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa, contribuições econômicas, e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como o desconto em folha das mensalidades das contribuições aprovadas em assembléias dos sindicatos profissionais convenientes. Os descontos aqui previstos não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário a ser percebido pelo empregado no final do mês.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

OITAVA - PAGAMENTO DIA 31

será garantido a todos os empregados mensalistas nas empresas o direito a remuneração correspondente a 05 (cinco) dias de trabalho no mês de maio de cada ano, em contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano.

O pagamento ou compensação se dará sempre durante a vigência da presente convenção coletiva e no máximo até a data base do mês de maio de cada ano, sendo devido aos empregados contratados a partir da data base de 01 de junho de 2020, proporcionalmente ao tempo de trabalho com a mesma empresa.

O direito aqui previsto é assegurado a todos os empregados, tenham sido contratados antes ou após esta data-base.

O direito aqui previsto não será afetado por ausência do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses citados no inciso I do artigo 1º desta Convenção. O direito previsto no *caput*.

NONA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Quando cumpridas as disposições da presente Convenção, as Entidades Profissionais e seus representados dão por inteiramente quitado o período de inflação do período revisando de 01 de junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e quitado o mesmo período, a partir de 01 de junho de 2021.

DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE VARIAÇÕES CONCEDIDAS PERÍODO REVISANDO

Quando observada a aplicação dos percentuais previstos acima, o salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao setor econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da Convenção.

01 de junho de 2021 podendo ser compensados todos os aumentos e/ou reajustes concedidos no período de 01 de maio de 2021, limitando-se tal compensação aos percentuais até agora previstos.

DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

os e/ou antecipações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusulas 10 e 11), praticados a partir de 1º de junho de 2021 poderão ser utilizados para compensação em procedimento coletivo de negociação salarial ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01 de maio de 2022 e que se refiram aos casos previstos no subitem supra.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA DOMINGOS E FERIADOS

horas extras laboradas em domingos e feriados, quando não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 100% sobre o salário base do empregado.

As empresas notificarão os seus empregados 48 horas antes da realização de horas extras aos domingos e feriados.

Quando a jornada regular transcorrer de segunda à sexta, as empresas também convocarão os empregados com 48 horas de antecedência para o trabalho extraordinário aos sábados.

A convocação, por escrito, deve ser fixada no mural da empresa.

Adicional de Tempo de Serviço

DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUENIO

As empresas pagarão, a cada mês, um adicional a título de quinquênio (gratificação por tempo de serviço) de 4,0% (quatro por cento) sobre o salário base do empregado por cada cinco anos ininterruptos de serviços prestados pelo empregado à mesma empresa, percentual esse aplicável sobre o salário base do empregado.

Para os empregados que até 31 de maio de 2000 percebiam acima de 04 (quatro) quinquênios, nos termos da respectiva cláusula, será incorporado ao seu salário nominal o valor correspondente ao número de quinquênios superior a 04 (quatro).

Em qualquer hipótese, fica limitado o número de quinquênios em até 04 (quatro), independentemente de ter o empregado prestado mais de 20 (vinte) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador.

Adicional Noturno

DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

Empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerado aquele desenvolvido entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) do valor dos seus salários.

Auxílio Educação

DÉCIMA QUINTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES

Estabelecida, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do artigo 15º do Ato Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficiais ou particulares, reconhecidos como tal pelo Ministério da Educação, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos no presente plano, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos respectivos Sindicatos Econômicos:

Os empregados deverão comprovar perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aprovados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou semestre anterior à concessão do benefício educacional aqui previsto, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

Alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo critério "a", ou seja, a frequência, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto, dispensada tal comprovação quando se tratar da primeira matrícula;

Adicionalmente, ainda, ser apresentada 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, salvo quando se tratar de primeira matrícula, desde que será possível a comprovação da matrícula referente ao ano corrente da percepção do benefício, sem que seja exigida a apresentação da matrícula em estabelecimento de ensino oficial;

Quando exigido pela entidade sindical, a comprovação da matrícula deverá conter carimbo e assinatura do sindicato profissional;

CONDIÇÕES

Para o atendimento dos critérios "a" ou "b" e "c", acima previstos, as empresas pagarão a seus empregados estudantes o benefício educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, observada a legislação em vigor, empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes da tabela abaixo:

Empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Fevereiro/2022	Parcela em Agosto/2022
Empregado for	Para o empregado estudante	R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais)	R\$ 226,00 (duzentos e seis reais)

	Para até um dependente estudante	R\$ 110,00 (centos e dez reais)	R\$ 110,00 (centos e dez reais)
Empregado não for	Para um dependente estudante	R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais)	R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais)
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 110,00 (Centos e dez reais)	R\$ 110,00 (centos e dez reais)

Em qualquer hipótese, a soma das 02 parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais) por empregado.

As despesas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições, fundações ou fazem doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido, desde que a manutenção das instituições e/ou fundações, assim como as doações deste gênero, sejam diretamente revertidas em favor dos seus empregados.

Os empregados que não obtiverem a documentação em tempo hábil poderão comprovar o preenchimento dos critérios exigidos antes do pagamento da ajuda educacional ao longo do curso da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados, por seu turno, e exclusivamente em benefício destes empregados, adimplirão a primeira parcela no mês seguinte ao do cumprimento dos requisitos e a segunda parcela no mês de agosto de 2022, ou, ultrapassado este mês, a terceira parcela da ajuda no mês seguinte à comprovação do cumprimento dos requisitos.

Auxílio Morte/Funeral

DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes deverão pagar, em benefício do empregado cujo venha a falecer durante a vigência da presente convenção e que arcarem com as despesas, um auxílio funeral no valor de R\$ 2.551,00 (dois mil quinhentos e cinquenta e um reais), sempre mediante comprovação.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E RESCISÃO CONTRATUAL - FORNECIMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamentos com discriminação das importâncias pagas e recebidas, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Será fornecida cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

mento deve ser efetuado em dinheiro, cheque visado ou administrativo, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento feito em dinheiro.

irvância do disposto acima sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa diária, em favor do empregado, em valor equivalente do dia, por dia de atraso, devidamente corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) somente, o trabalhador der causa à mora. Em qualquer hipótese, a multa referida neste parágrafo ficará limitada ao valor do princ

DÉCIMA NONA - RESCISÕES CONTRATUAIS

contratuais serão obrigatoriamente acompanhadas pelo Sindicato Profissional mediante o cumprimento dos seguintes requisitos

empregado tempo de serviço na empresa superior a 01 (um) ano;

empregado requerido à empresa o acompanhamento do Sindicato Profissional, em até 03 (três) dias após a comunicação do aviso

panhamento do ato rescisório é ato discricionário do Sindicato Profissional, podendo dispensá-lo por sua iniciativa.

essa estará desobrigada do cumprimento do *caput* desta cláusula quando, notificado por escrito, o Sindicato Profissional não oferecer dias úteis.

a empresa em município onde esteja localizada sede ou sub sede do Sindicato Profissional, no estabelecimento deste será cumpr vista no *caput*, nos demais casos, preferencialmente onde a empresa determinar.

ção contratual do trabalhador analfabeto será, obrigatoriamente, assistida pelo Sindicato Profissional.

de sindical terá à disposição o quadro de avisos da empresa para dar ciência aos trabalhadores sobre o direito previsto nesta cl

Aviso Prévio

VIGÉSIMA - AVISO PREVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do c do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento do período não trabalhado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

VIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - ESTABILIDADE

grada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 7 (sete) meses após o parto.

regadas integrantes da categoria profissional que, quando demitidas, vierem a constatar seu estado gravídico, deverão ap para serem readmitidas, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio s poderem postular, entendendo-se a garantia inexistente, se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

Estabilidade Aposentadoria

VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA

de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial e desde que haja o interesse pelo interessado, será assegurada uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as hipóteses em contrário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

VIGÉSIMA TERCEIRA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA

A empresa interessada em regulamentar de modo diverso ao previsto em lei a compensação semanal, o banco de horas, a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, o intervalo intrajornadas, o tempo à disposição, a troca do dia de feriado, o trabalho aos domingos e feriados, a redução da jornada, dentre outras hipóteses de disposição sobre a jornada de trabalho, em atenção à segurança jurídica e ao status constitucional da norma coletiva, em especial ante os termos do inciso VI, do Art. 8º da CF, que faz depender a negociação dos Sindicatos na negociação coletiva, formalizará esta intenção ao seu respectivo Sindicato Econômico, e o Sindicato Profissional, ao apresentar à Federação Profissional a minuta de termo aditivo à convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. A Federação Profissional dará ciência ao Sindicato Profissional acerca da minuta, e impulsionará, em conjunto com o Sindicato Econômico, o processo de negociação coletiva entre as partes. Concluído o processo de negociação, o Sindicato Profissional apresentará o texto negociado aos interessados, em Assembleia. Se aprovado, Sindicato Econômico e Federação Profissional darão ciência aos interessados pelo encaminhamento da formalização do instrumento normativo.

A minuta de que trata o *caput* será submetida à Assembleia com a presença de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos interessados, e deverá ser aprovada pela maioria dos trabalhadores que participarem do escrutínio, ou seja, de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese do §2º desta cláusula.

A Empresa e Sindicato Profissional, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que a prorrogação da jornada de trabalho, a totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 25 (vinte e cinco) por cento dos interessados. Nestas hipóteses, o Sindicato Profissional se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma da legislação aplicável.

Em qualquer caso, o resultado do processo de votação será registrado em ata que conterá, além dos critérios e parâmetros de votação, a discussão dos temas de que cogita a presente cláusula, a assinatura do representante do Sindicato Profissional e a ciência do representante da Empresa, e estará acompanhada da lista de presenças com a relação dos nomes dos empregados que participaram do escrutínio e as respectivas assinaturas.

A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pela empresa que estiver em dia com as suas obrigações trabalhistas perante o Sindicato Econômico, ou, não satisfazendo esta condição, que receba deste a autorização discricionária para tanto.

A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida por empresas cujo quadro funcional atinja o percentual mínimo de 50% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato Profissional, em dia com as suas obrigações sociais perante o Sindicato Econômico; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato Econômico; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto.

odologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pelo Sindicato Profissional que estiver em dia com as obrigações sociais junto a Federação Profissional conveniente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta a autorização para tanto;

As partes decidirão, na abertura do processo de negociação, sobre as despesas da Assembleia ou reunião direta.

Compensação de Jornada

VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

A jornada de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada, além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de duas horas diárias, a título de qualquer acréscimo, a título de adicional de horas extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. A prorrogação objetiva compensar a redução do trabalho nas sextas-feiras e/ou nos sábados. Após esta compensação, as empresas não poderão alterá-lo sem a expressa anuência dos empregados.

Horas de trabalho que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime compensatório ora estabelecido, desde que se determinarem sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando a manutenção do trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nessas hipóteses de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer hipótese, mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente.

Conforme o Art. 611-A, XIII, da CLT, os Sindicatos dos Trabalhadores pactuam a possibilidade das empresas prorrogarem a jornada de trabalho em ambientes insalubres, independentemente da licença prévia prevista no artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A possibilidade da prorrogação de jornada em ambientes insalubres está condicionada ao integral cumprimento da legislação de segurança e higiene no trabalho;

A possibilidade sindical dos trabalhadores poderá excepcionar determinadas empresas da regra prevista no Item 03, mediante justificativa fundamentada, necessariamente oportunizando a possibilidade da negociação coletiva suplementar sobre a matéria, fundamentada em obrigações condicionantes à dispensa da licença prévia, como, por exemplo, análise dos documentos de avaliação de segurança do trabalhador, inspeção no local de trabalho, perícia técnica conjunta no ambiente de trabalho, de modo a equilibrar a livre iniciativa e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido;

A justificativa prevista no Item 03.2 deverá ser enviada impreterivelmente no interregno entre a data da assinatura da norma coletiva e o trigésimo dia posterior à data do registro da norma coletiva no órgão competente.

Controle da Jornada

VIGÉSIMA QUINTA - TOLERANCIA POR ATRASO DO EMPREGADO E MARCAÇÃO DO CARTÃO-PONTO

trazo na chegada do empregado, e sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso correspondente. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 05 (cinco) minutos que antecedem o início normal, não poderá ser considerado como hora extra.

Faltas

VIGÉSIMA SEXTA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MEDICO

As concederão às suas empregadas com filho(s), ou, na falta destas, aos pais, abono de falta com a respectiva remuneração de 16 (dezesseis) horas por ano, quanto tiverem que se ausentar do serviço para levar filho de até 14 (quatorze) dias hospital, mediante comprovação por atestado nas 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes.

VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS

A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada na apresentação ou, no máximo, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

VIGÉSIMA OITAVA - APRESENTAÇÃO DO ATESTADO MÉDICO

Os empregados, ainda que por terceiro, deverão apresentar o atestado médico que comprove o justo motivo da falta ao serviço no prazo de 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes ao término da jornada do dia da falta, sob pena de ter-se a ausência do empregado como injustificada.

O empregado, mesmo diante da impossibilidade de comparecer à empresa ou enviar terceiro, deverá comunicar a empresa imediatamente, por qualquer meio.

Outras disposições sobre jornada

VIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE - PERIODO DO TRAJETO

As empresas integrantes da categoria econômica fornecer ou subsidiar, total ou parcialmente, a condução, em qualquer horário, para e do local de trabalho, onde exista transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado como hora extra.

TRIGÉSIMA - CURSOS - NAO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Quando contratado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, desenvolvimento ou formação profissional determinados por esta, caso os mesmos se realizem dentro da jornada normal de trabalho, não serão pagas horas suplementares caso os cursos sejam realizados fora da jornada normal de trabalho.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA OLIMPIADAS

As liberarão os seus funcionários, sem prejuízo salarial, para as Olimpíadas da Federação dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação do RS, a serem realizadas um dia por ano, preferencialmente aos sábados, domingos ou feriados.

O Sindicato Profissional comunicará às empresas abrangidas a data da realização do evento com pelo menos 1 (um) mês de antecedência.

O modo de liberação do empregado deverá considerar o tempo do deslocamento, participação e retorno do evento.

Outras disposições sobre férias e licenças

TRIGÉSIMA SEGUNDA - INICIO DE FERIAS

As férias individuais não iniciarão em sábados, domingos e vésperas de feriados, bem como as férias coletivas não iniciarão nos dias 30 e 31 de dezembro de 2021 e 01 de janeiro de 2022.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS - ANTECIPACAO

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo de férias, desde que contratados há mais de 12 (doze) meses, considerando-se como quitado o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo. O período mínimo da concessão de férias de 10 (dez) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

TRIGÉSIMA QUARTA - EPI S E UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação em vigor, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados se obrigam ao uso, manutenção e limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção individual que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou dano e a devolvê-los quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho.

Exames Médicos

TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS - VALIDADE

As empresas ficam dispensadas da realização do exame médico demissional, desde que observadas as Normas Regulamentares da Legislação e que a realização do último exame ocupacional, de mesmo teor do demissional, tenha ocorrido há no máximo 30 (trinta e dez) dias da data de desligamento do empregado, salvo comprovada necessidade.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAÚDE

a Comissão Estadual Intersindical de Saúde, no âmbito das Categoria Convenentes, única e paritária, para exame de questões à saúde dos trabalhadores nas indústrias da alimentação e afins.

ção será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade indicada pela convenente, dentre os seus Diretores já eleitos, não havendo que se falar em remuneração dos integrantes da Comissão, tampouco dos mesmos.

em um prazo máximo de 90 (noventa) dias, os integrantes da Comissão definirão um calendário de reuniões, sendo estas realizadas bimestralmente, bem como designarão o local de realização das mesmas, podendo ser alterado o calendário de reuniões, desde que entre seus membros.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

cida uma “Contribuição Negocial” para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva a ser recolhida por integrantes da categoria econômica, vinculadas ao Sindicato das Indústrias do Mate no Estado do Rio Grande do Sul ou não, ao recolhimento de 1/30 avos da folha de pagamento do mês de junho/21, já atualizada, até o dia 10 do referido sindicato. O não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 10%.

TRIGÉSIMA OITAVA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL

no poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, inciso III e VI do Artigo 8º da Constituição Federal; em atenção à necessidade de manutenção financeira do Sindicato e do Sistema Confederativo para eficazmente cumprir a obrigação constitucional e dar concretude ao princípio de harmonia entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria, Artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todas as empresas procederão ao desconto em folha, de todos os seus empregados, da **cota de solidariedade negocial** do Sindicato Profissional, em conformidade com a decisão da Assembleia da categoria.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Sul, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2021, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto e o valor de 01 (um) dia de salário do mês de novembro de 2021, na folha de pagamento do mês de novembro de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) após a efetivação do desconto.

as descontarão representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Carazinho, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2021, já devidamente reajustado, na folha de pagamento do mês de julho de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

do integrante da categoria não sindicalizado, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentos no Estado do Rio Grande do Sul, a qualquer tempo, o direito de oposição à taxa de contribuição assistencial. O trabalhador deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato em São Sebastião do Caí/RS, ou à sub-sede em Nova Friburgo/RS, portando requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades decorrentes de problemas de saúde, os quais poderão manifestar a oposição através de outros meios legítimos.

O direito de oposição, salvo disposição diversa mais vantajosa para o trabalhador a ser especificada na convenção coletiva, será reproduzida na convenção, aos trabalhadores será garantido o direito de oposição, em até 10 (dez) dias após o desconto em folha da cota de solidariedade. Para conferir a declaração, o trabalhador não associado deverá comparecer pessoalmente à sede do Sindicato Profissional, portando requerimento individual e de próprio punho, excepcionada a hipótese de trabalhadores com dificuldades de locomoção decorrentes de problemas de saúde, os quais poderão manifestar a oposição através de outros meios legítimos.

O Sindicato Profissional responsabiliza-se por eventual condenação judicial sofrida pela Empresa em decorrência do desconto em folha com base nesta cláusula, desde que a reclamatória, com ao menos um pedido condenatório diverso da devolução, tenha sido ajuizada individualmente pelo trabalhador, e desde que a Empresa, através do seu Sindicato Profissional, apresente a relação mensal dos descontos efetuados, dê-lhe ciência acerca da propositura de reclamatória, informe sobre a arrecadação sindical, e apresente-lhe o cálculo devidamente homologado pela Justiça do Trabalho. Na hipótese, a devolução ou compensação dos valores estará limitada à soma dos descontos efetuados, corrigidos por inflação monetária que beneficiar o trabalhador na reclamatória.

As empresas efetuarão os descontos e os recolhimentos em conformidade com a decisão da categoria em Assembleia, nos termos das atas de assembleia anexadas à Convenção.

As empresas farão acompanhar a guia de pagamento da cota de solidariedade negocial de uma relação dos empregados com os respectivos valores e o respectivo valor.

TRIGÉSIMA NONA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL - ESPECIAL À FTIARS

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul - FTIA/RS, em atenção à decisão judicial no processo nº 00113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho no PAJ 000078.2013.04.001/7, registra, para esclarecimento e exigir e/ou receber valores, a qualquer título, descontados e/ou cobrados dos trabalhadores não sindicalizados, sem o seu prévio, expresso consentimento, sendo viável a concessão deste consentimento em listas coletivas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

QUADRAGÉSIMA - FIXAÇÃO DA CONVENÇÃO NO QUADRO DE AVISOS

As empresas fixarão cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de avisos da Empresa pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da data de publicação no Diário Oficial do Estado.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL, PROFISSIONAL, ASSISTENCIAL - ESPECIAL STIA/TAP

Em decorrência da reunião da assembleia Geral Ordinária dos Trabalhadores ocorrida em 07/maio/2021, com a presença de sócios e representantes, foi deliberada a criação e eleita uma contribuição assistencial a ser descontada do salário de todos os trabalhadores integrantes da categoria, correspondente a 2,5 dias (dois dias e meio) de salário por empregado, limitado a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Convenção não prejudicará os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas e depositadas antes ou depois desta Convenção, com a assistência dos Sindicatos das Categorias Profissional e Econômica.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Impõe-se uma multa, em favor do empregado prejudicado, de R\$ 123,00 (cento e vinte e três reais) para o caso de descumprimento das cláusulas da presente Convenção, em forma conjunta e de modo não cumulativo, após a comunicação do empregado para que se proceda na regularização no prazo máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicará as cláusulas que não são específicas.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÕES

Na presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham sido estabelecidas.

Outras Disposições

QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

Esta presente Convenção fica condicionada ao registro no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o qual se comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO

Os Convenentes, profissionais e econômicas foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

PAULO JUAREZ MADEIRA DOS SANTOS

Presidente

FEDERACAO DOS TRAB NA IND DE ALIMENT DO ESTADO DO RS

CLETO FERNANDES DA SILVA

Presidente

SINDICATO TRABALH INDUSTR ALIMENTACAO CACHOEIRA DO SUL

ADENILSON DE SOUZA DIAS
Presidente
SIND TRAB IND ALIMENTACAO COOP AGROIN E ASSALAR RURAIS

LUCIO RODRIGUES CARPES
Vice-Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.DA ALIM.DE ITAQUI.

CELESTINO ANTONIO RIBEIRO NETO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO

RICARDO ROSA BARROS
Presidente
SINDICATO DOS TRAB.IND.E COOP.AGRO.IND.ALIM.RIO GRANDE

ROMUALDO FERNANDES ALVES
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SANANDUVA, PAIM FILHO SAO JOAO
URTIGA, IBIRAIARAS, IBIACA, BARRACAO E OUTROS

VERA MARIA DA SILVA HENQUER
Presidente
SIND TRABALHADORES NAS IND DE ALIMENTACAOS LIVRAMENTO

ROGERIO AGUIRRE DA ROSA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTACAO DE SANTA MARIA E I

RAFAEL DE OLIVEIRA
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE SANTA ROSA

ALEX DURAES BARBOSA

Presidente
SINDICATO DOS TRAB NA IND DE ALIMENTACAO DE STO ANGELO

MARLENE TEREZINHA DOS SANTOS GULARTE
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE SANTO ANTONIO DA PATRULH

DANIEL GONCALVES CORREA
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE SAO SEBASTIAO DO CAI E REGI

JOSIMAR LUIZ CECCHIN
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE TAPEJARA E REGIAO - STIA/TA

LINDOMAR ALVES NUNES
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO

ALVARO LUIZ BOZZETTO POMPERMAYER
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MATE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA FEDERAÇÃO

ANEXO II - ATA CACHOEIRA DO SUL

ANEXO III - ATA CARAZINHO

ANEXO IV - ATA ITAQUI

ANEXO V - ATA MONTENEGRO 26 04

ANEXO VI - ATA MONTENEGRO 27 04

ANEXO VII - ATA MONTENEGRO 28 04

ANEXO VIII - ATA MONTENEGRO 29 04

ANEXO IX - ATA RIO GRANDE

ANEXO X - ATA VACARIA

ANEXO XI - ATA SANANDUVA

ANEXO XII - ATA SANTANA DO LIVRAMENTO

ANEXO XIII - ATA SANTA MARIA

ANEXO XIV - ATA SANTA ROSA

ANEXO XV - ATA SANTO ANGELO

ANEXO XVI - ATA SANTO ANTONIO DA PATRULHA

ANEXO XVII - ATA SÃO SEBASTIÃO DO CA

ANEXO XVIII - ATA TAPEJARA

idade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>