

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

REGISTRO NO MTE: RS000058/2022
REGISTRO NO MTE: 14/01/2022
DATA SOLICITAÇÃO: MR065265/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.103291/2022-67
NÚMERO DO PROTOCOLO: 11/01/2022

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

DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.970.045/0001-07, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ALIMENTAÇÃO CACHOEIRA DO SUL, CNPJ n. 87.775.334/0001-15, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ALIMENTAÇÃO COOP AGROINDUSTRIAL E ASSALARADOS RURAIS, CNPJ n. 89.786.065/0001-18, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE ITAQUI, CNPJ n. 89.982.680/0001-08, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.374.389/0001-90, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA E COOP. AGROINDUSTRIAL ALIMENTAÇÃO RIO GRANDE, CNPJ n. 90.787.359/0001-43, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE SANANDUVA, PAIM FILHO SÃO JOÃO DA URTIGA, IBIRACOA E OUTROS, CNPJ n. 12.260.918/0001-59, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO LIVRAMENTO, CNPJ n. 96.041.942/0001-97, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E COOPERATIVAS DA ALIMENTAÇÃO DE SANTA MARIA E REGIÃO, CNPJ n. 96.001-72, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ALIMENTAÇÃO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.862.392/0001-90, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO ANGELO, CNPJ n. 96.215.967/0001-60, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SANTO ANTONIO DA PATRULHA, CNPJ n. 91.310.516/0001-90, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE SÃO SEBASTIAO DO CAI E REGIÃO, CNPJ n. 97.202.202/0001-90, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE TAPEJARA E REGIÃO - STIA/TAP, CNPJ n. 13.007.451/0001-90, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE VACARIA E REGIÃO, CNPJ n. 89.924.393/0001-33, neste ato representado(a) por seu representante legal ;

DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.818.590/0001-82, neste ato representado(a) por seu representante legal ;
Pelo presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Tem 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-

Único: Deferido reajuste ao salário-mínimo regional da categoria da alimentação que o torne superior ao salário-mínimo regional, as empresas corrigirão esse piso de forma a igualá-lo ao salário-mínimo regional, compensando-se o referido reajuste 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 8,90% (oito vírgula noventa e zero) sobre os salários resultantes da convenção firmada no ano anterior.

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

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 15 dias de atividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de junho de 2021), percentuais incididos desde a admissão.

E PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual Junho 2021	Admissão	Percentual Junho 2021
dezembro-20	8,90%	dezembro-20	4,45%
janeiro-21	8,16%	janeiro-21	3,71%
fevereiro-21	7,42%	fevereiro-21	2,97%
março-21	6,68%	março-21	2,23%
abril-21	5,93%	abril-21	1,48%
maio-21	5,19%	maio-21	0,74%

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 perceberá 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

es decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho serão satisfeitas em uma vez, na folha de pagamento de de

SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL

as concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de (cento) do seu salário base vigente no mês, limitado ao valor máximo de adiantamento de R\$ 2.763,00 (dois mil e três reais), ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições já praticadas por cada empresa.

Descontos Salariais

SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

er descontados em folha do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do SESI, vendas próprias da empresa, e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como o desconto em folha das mensalidades das contribuições aprovadas em assembleias 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

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

amento ou compensação se dará sempre durante a vigência da presente convenção coletiva e no máximo até a data base de 01 de junho 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 aqui previsto é assegurado a todos os empregados, tenham sido contratados antes ou após esta data-base.

ncia do empregado ao trabalho, justificada ou não, em quaisquer dos trigésimos primeiros dias dos meses citados no item 8.1. O direito previsto no *caput*.

NONA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

cumpridas as disposições da presente Convenção, as Entidades Profissionais e seus representados dão por inteiramente quitado o 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

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 de 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

Reajustes e/ou antecipações salariais espontâneas ou coercitivas, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusula 10ª) 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.

Reajustes não 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.

Fora da 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 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 7º da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficiais e particulares, como tal pelo Ministério da Educação, e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previdenciários, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos respectivos Sindicatos Econômicos:

a) 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;

b) Alternativamente, a critério do empregado, poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo comprovante de 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;

c) 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 qualquer outra exigência;

d) Quando exigida 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 tabela abaixo para 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\$ 224,00 (duzentos e vinte e quatro reais)	R\$ 224,00 (duzentos e vinte e quatro reais)
	Para até um dependente estudante	R\$ 108,00 (cento e oito reais)	R\$ 108,00 (cento e oito reais)
Empregado não for	Para um dependente estudante	R\$ 224,00 (duzentos e vinte e quatro reais)	R\$ 224,00 (duzentos e vinte e quatro reais)
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 108,00 (cento e oito reais)	R\$ 108,00 (cento e oito reais)

Em qualquer hipótese, a soma das 02 parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 332,00 (trezentos e sessenta e quatro reais) por empregado.

Em virtude das 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 ao 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, em benefício do empregado seu que venha a falecer durante a vigência da presente convenção e que arcarem com as despesas, um auxílio funeral no valor de R\$ 2.501,00 (dois mil quinhentos 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 recolhidas, contendo, ainda, a identificação da empresa e o recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Serão fornecidas 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.

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

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

DÉCIMA NONA - RESCISÕES CONTRATUAIS

A empresa não acompanhe a rescisão contratual no Sindicato dos Trabalhadores, deverá enviar a este cópia do termo de rescisão do contrato até 02 (dois) dias úteis após a rescisão contratual.

Aviso Prévio

VIGÉSIMA - AVISO PREVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

O empregado, em aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento 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

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

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

Estabilidade Aposentadoria

VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA

Antes de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de serviço ou especial e desde que haja contribuição previdenciária feita pela empresa pelo interessado, será assegurada uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvadas as hipóteses em que a empresa não usa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

VIGÉSIMA TERCEIRA - REGULAMENTAÇÃO DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA

Esta interessada em regulamentar de modo diverso ao previsto em lei a compensação semanal, o banco de horas, a jornada 12x36, o tempo à disposição, a troca do dia de feriado, o trabalho aos domingos e feriados, a modalidade de registro de jornada, dentre outras, formalizará a proposta diretamente ao Sindicato dos Trabalhadores, ao qual caberá dar ciência do pedido à Federação dos Trabalhadores do setor econômico interessado, para que estes, na medida das suas possibilidades, auxiliem empresa e Sindicato dos Trabalhadores no processo de negociação coletiva, na Assembleia Geral e na formalização do acordo coletivo de trabalho ou do aditivo à convenção coletiva de trabalho.

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

Empresa e Sindicato dos Trabalhadores, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que a proposta não interesse a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 25 (vinte e cinco) funcionários. Nestas hipóteses, o Sindicato dos Trabalhadores se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma do §1º.

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

A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pela empresa que contribua com 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 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato dos Trabalhadores, em dia com as suas obrigações sociais por, no mínimo, um ano; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato dos Trabalhadores; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto.

A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pelo Sindicato dos Trabalhadores que estiver em dia com as suas obrigações sociais com a Federação dos Trabalhadores conveniente, ou, não satisfazendo esta condição, que receba desta a autorização discricionária para tanto.

As despesas com a abertura do processo de negociação, sobre as despesas da Assembleia ou reunião direta.

Compensação de Jornada

VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

de trabalho nas empresas poderá ser prorrogada, além das 8 (oito) horas normais, por um máximo de duas horas 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 prorrogação, 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 determinadas 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 evitar o trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nessas hipóteses. Na hipótese 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, mantém-se 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 proporcionar 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 em vigor em matéria 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. Não se fundar 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 documentação prevista no Item 03.2 deverá ser enviada impreterivelmente no interregno entre a data da assinatura da negociação 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

O atraso 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 horário normal, não poderá ser considerado como hora extra.

Faltas

VIGÉSIMA SEXTA - FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

as concederão às suas empregadas com filho(s), ou, na falta destas, aos pais, abono de falta com a respectiva remuneração de 16 (dezesesseis) 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 subsequentes.

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 subsequentes 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 nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes 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 - PERÍODO DO TRAJETO

As empresas integrantes da categoria econômica fornecer ou subsidiar, total ou parcialmente, 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.

TRIGÉSIMA - CURSOS - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Quando contado 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 haverá pagamento de horas suplementares caso os cursos sejam realizados fora da jornada normal de trabalho.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA OLIMPIADAS

A empresa liberará 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.

licato 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

Os empregadores 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

Os empregadores 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 empregadas 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 noventa (90) dias e dez) dias da data de desligamento do empregado, salvo comprovada necessidade.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAUDE

Constitui-se a Comissão Estadual 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.

ção será composta de 06 (seis) membros, sendo metade indicada pelos Sindicatos Econômicos e a outra metade indicada pela conveniente, 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

Impõe-se a cada empresa uma “Contribuição Negocial” para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva a ser recolhida por todos os integrantes da categoria econômica, vinculadas ao Sindicato das Indústrias do Trigo 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 de julho de 2021 ao referido sindicato. O não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 10% sobre o valor devido.

TRIGÉSIMA OITAVA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL

Em virtude do poder-dever constitucional de participação do Sindicato na negociação coletiva em favor dos trabalhadores, inscrito no 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 da negociação coletiva entre os contratantes no plano das relações coletivas; com o respaldo da aprovação em Assembleia da categoria em 2019, nos Artigos 513, e, e 545 da CLT, e do Estatuto Social; com base na solidariedade de classe ante o benefício que a todos 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 empresas descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Rio Grande 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) dias após a efetivação do desconto.

As empresas 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.

As empresas descontarão representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Itaqui, 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2021, já devidamente reajustado no pagamento do mês de julho de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2021, já devidamente reajustado no pagamento do mês de julho de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, na base territorial envolvida, o valor de 01 (um) dia do salário do mês de junho de 2021, já devidamente reajustado no pagamento do mês de julho de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação de desconto.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e do Livramento, 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas de Santa Maria e Região, 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, na base territorial envolvida, o valor de 1,5 (um e meio) dias 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Patrulha, 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 e o valor de 01 (um) dia de salário do mês de dezembro de 2021, na folha de pagamento do mês de dezembro de 2021, com obrigação de recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, 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.

as descontarão dos empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e do Caí, na base territorial envolvida, o valor de 1 (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 ao integrante da categoria não sindicalizado, representado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de São Sebastião do Caí, 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

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.

direito de oposição, salvo disposição diversa mais vantajosa para o trabalhador a ser especificada na convenção tripartida de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial igualmente a ser 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 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 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 a relação mensal dos descontos efetuados, dê-lhe ciência acerca da propositura de reclamatória trabalhista, converse 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.

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

Os empregados farão acompanhar a guia de pagamento da cota de solidariedade negocial de uma relação dos empregados com o respectivo valor.

TRIGÉSIMA NONA - COTA DE SOLIDARIEDADE NEGOCIAL - ESPECIAL À FTIARS

dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul - FTIA/RS, em atenção à decisão judicial no 00113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho no PAJ 000078.2013.04.001/7, registra, para esclarecer 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

Os empregados 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 sua publicação.

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

Resolução da assembléia Geral Ordinária dos Trabalhadores ocorrida em 07/maio/2021, com a presença de sócios e representantes, foi decidida 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) no primeiro salário já reajustado pelo presente instrumento, a serem repassados pelos empregadores ao Sindicato Profissional nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região (STIA/TAP), os quais serão utilizados para cobrir o custo com o presente instrumento, investimento em projetos e políticas sociais estendidas a todos os integrantes da categoria.

l. Registra-se que o STIA/TAP firmou TAC com o MPT, na data de 01/junho/2021, nos autos do Inq 12.04.001/5, TAC Retificador 03/2021, onde ficaram estabelecidos os termos e as formas de realização do desconto assistencial e de oposição.

Por força do citado TAC, o STIA/TAP informa que o direito de oposição ao desconto assistencial pode ser exercido a partir da data de 06 de Julho de 2021, e, após este primeiro desconto, a qualquer tempo, junto a Sede do Sindicato de Tapejara – RS, na rua do Comércio, 1383, Sala 03, Edifício Doring, Centro, no horário das 08:30 às 12:00 e das 13:00 às 17:00 entre segundas e sextas-feiras, e, junto a Sub Sede do Sindicato, no município de Caseiros – RS, situado na rua J. J. de Almeida, nº 266, Sala 02, Centro, das 13:00 as 17:00 entre segundas e sextas-feiras, sendo para contato em ambos os endereços o telefone será 54 3344 2422.

Considerando a determinação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul - FTIA/RS, em atenção ao processo 0000113-90.2013.5.04.0541, acatando sugestão do Ministério Público do Trabalho no PAJ 000078.2013.5.04.0001, para esclarecimento, que abstêm-se de exigir e/ou receber valores, a qualquer título, descontados e/ou cobrados de trabalhadores não sindicalizados, sem o seu prévio, expresso e individual consentimento, sendo viável a concessão do desconto em listas coletivas.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região receberá os valores isentando a responsabilidade dos empregadores nas Indústrias da Alimentação no Estado do Rio Grande do Sul de qualquer responsabilidade, uma vez que o presente instrumento normativo exclusivamente porque o processo de alteração estatutária da entidade sindical para a Região de Caseiros, Santa Cecília do Sul, Charrua e Sertão/RS, está em trâmite;

Considerando que a coordenação da negociação coletiva que beneficiou os trabalhadores coube ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Tapejara e Região, e a necessidade de fazer frente às despesas inerentes à representação, recolherá as importâncias previstas no caput em favor deste Sindicato, até o quinto dia após o pagamento da folha de pagamento ou do pagamento de diferenças relativas àquele mês e devidas por força do presente acordo.

As empresas farão acompanhar uma relação dos empregados, com os respectivos valores, sob pena de multa de 20% sobre o valor devido.

As empresas não poderão incentivar, promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores, de forma individual ou coletiva, para comparecimento ao Sindicato para manifestar oposição ao desconto da contribuição assistencial. Ocorrendo tal fato, o representante da empresa, fica caracterizada a conduta anti-sindical, com responsabilização cível e criminal.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGENCIAS

Qualquer divergência na aplicação das normas da presente Convenção deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, com antecedência de 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, no primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Caso contrário, fica reconhecida a legitimidade dos convenientes para ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

Aplicação do Instrumento Coletivo

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\$ 120,00 (cento e vinte reais) para o caso de infração das cláusulas da presente Convenção, em forma conjunta e de modo não cumulativo, após a comunicação do Sindicato Profissional e proceda na regularização no prazo máximo de 10 (dez) dias e que não se aplicará as cláusulas que contenham prazo superior a este.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÕES

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

Outras Disposições

QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

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

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO

Os Convenientes, 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 PATRULHA

DANIEL GONCALVES CORREA
Presidente

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

JOSIMAR LUIZ CECCHIN
Presidente

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

LINDOMAR ALVES NUNES
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE VACARIA E REGIAO

FELIPE SERRA
Procurador

SIND DA INDUSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO RIO GRANDE 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>