

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

## I – CONVENENTES

### SINDICATO PROFISSIONAL

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE ERECHIM E GAURAMA**, entidade sindical profissional, devidamente registrada conforme processo do MTE 2400000246992, com sede na Rua Padre Nóbrega, 69, em Erechim-RS, CEP 99.700-000, fone/fax 0xx54-35221277, inscrito no CNPJ sob nº 89.435.044/0001-58, neste ato representado por seu presidente **Osmar Orestes Padilha**, brasileiro, casado, da indústria, residente e domiciliado em Erechim-RS, inscrito no CPF cob nº 942.178.070-15, que adiante assina.

O convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como “Sindicato Profissional” e representará os adiante denominados empregados.

### SINDICATOS PATRONAIS

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, entidade Sindical de primeiro grau, representante de categoria econômica, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 92.954.023/0001-53, neste ato representado por seu procurador, Dr. Alfeu Dipp Muratt;

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIPAN**, entidade Sindical de primeiro grau,



representante de categoria econômica, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 92.794.593/0001-23, neste ato representado por seu procurador, Dr. Alfeu Dipp Muratt;

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERVEJAS E DE BEBIDAS EM GERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SICBERS**, entidade Sindical de primeiro grau, representante de categoria econômica, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 87.925.6161/0001-51, neste ato representado por seu procurador, Dr. Alfeu Dipp Muratt;

## **II – BASE TERRITORIAL**

A base territorial é compreendida pelos municípios de Erechim, Gaurama, Barão de Cotegipe, Áurea, Campinas do Sul, Erval Grande, São Valentim, Entre Rios do Sul, Jacutinga, Ponte Preta, Centenário, Carlos Gomes, Viadutos, Marcelino Ramos, Severiano de Almeida, Mariano Moro, Três Arroios, Aratiba, Barra do Rio Azul, Itatiba do Sul e Faxinalzinho, todos no Estado do Rio Grande do Sul.

## **III – CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS**

A abrangência do presente ajuste alcança as Indústrias da alimentação em geral, tais como exemplificativamente: panificação, confeitaria, massas alimentícias e biscoitos, cervejas, bebidas, indústrias de balas e doces em geral.

## **IV – AUTORIZAÇÃO**

Os representantes dos sindicatos acordantes, profissional e econômico, foram autorizados expressamente a formalizar presente acordo, em todos os seus termos, conforme assembleia realizada pela representação profissional suscitante no dia 25 de abril de 2021, às 09:30 horas na Rua Hilário Arpini n. 92, no Bairro Três Vendas em Erechim RS, a assembleia foi feita pelo aplicativo que segue:

<https://us05web.zoom.us/j/84209908963?pwd=TFFKUzA3OURGbm1PelIMME1XZHFvdz09>

## V – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente composição terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de sua data-base que é fixada/mantida em 1º de junho, para todos os efeitos, inclusive o de majorações e concessões por si determinadas.

## VI – CONDIÇÕES

### PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Em 01 de junho de 2021, as empresas reajustarão os salários de seus empregados, no percentual de 9,0% (*nove por cento*), sendo 8,9% (oito inteiros e nove centésimos por cento) referente a variação do INPC/IBGE de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021, e 0,1% (um centésimo por cento) referente a aumento real. O referido percentual será aplicado sobre os salários que passaram a vigorar a partir de 01 de junho de 2021 e devem ser pagos os valores retroativos na folha de julho de 2021.

**Parágrafo Primeiro:** Terão direito ao reajuste 9,0% (*nove por cento*) todos os trabalhadores que tiverem mais de um ano de empresa ou que tiverem sido admitidos até o final de junho de 2020.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos entre 01 de junho de 2020 e 31 de maio de 2021 terão seus salários reajustados proporcionalmente ao mês da respectiva admissão, considerando, portanto, a variação percentual proporcional respectiva, a incidir sobre o salário da admissão

**Parágrafo Terceiro:** O reajuste acordado no caput, dá quitação da inflação do período compreendido entre 01 de junho de 2020 a 31 de maio de 2021.

**Parágrafo Quarto:** Em 01 de janeiro de 2022, as empresas concederão uma antecipação salarial de 3% (*três inteiros por centos*), para todos os seus trabalhadores, a incidir sobre os salários praticados em dezembro de 2021.

Esta antecipação somente será concedida caso a inflação medida pelo INPC/IBGE, do período de 01-06-2021 a 31-12-2021, seja igual ou superior a 8% (*oito inteiros por cento*).

### SEGUNDA - PISO SALARIAL

Quanto ao piso salarial da categoria profissional, fica estabelecido o seguinte:

As partes acordam que a partir de 01 junho de 2021, o piso salarial da categoria será de **R\$ 1.531,83 (um mil, quinhentos e trinta e um reais e oitenta e três centavos)**.

1- Os valores e condições estabelecidas nesta cláusula são retroativos a 01 de junho de 2021, sendo que, eventuais diferenças salariais oriundas da aplicação desta cláusula, serão pagas aos trabalhadores, pelas empresas, na folha de pagamento de julho de 2021, impreterivelmente.

2- Deferido reajuste ao salário mínimo regional da categoria da alimentação que o torne superior ao piso normativo aqui previsto, as empresas corrigirão esse piso de forma a igualá-lo ao salário mínimo regional, compensando-se o referido reajuste na data base da categoria.

3- Em caso de a empresa descumprir o pagamento do piso de ingresso, deverá pagar ao trabalhador a diferença não paga do piso de ingresso, além de uma multa no valor de 10% sobre a diferença não paga ao trabalhador.

#### **TERCEIRA - NÃO COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES CONCEDIDOS**

Somente será compensado o reajuste do piso regional. Não serão compensados os aumentos concedidos, após 01 de junho de 2021, por término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **QUARTA – DISSÍDIO COLETIVO DE 2021**

Fica convencionado entre as partes que este acordo judicial terá a sua revisão incidindo sobre os salários já reajustados conforme estabelecidos nas cláusulas anteriores, ou seja, o salário-base percebido por cada empregado no mês de junho de 2021.

#### **QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

Caso não ocorra o cumprimento das cláusulas primeira e segunda ainda na folha do mês de julho de 2021, as empresas se obrigam a pagar as diferenças salariais oriundas da aplicação destas cláusulas na folha de agosto de 2021, impreterivelmente.

## **SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 50% (*cinquenta inteiros por cento*), sobre o valor da hora normal.

## **SÉTIMA – FOLGAS E FERIADOS**

As horas extras trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas em dobro (ou seja 100%) sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

## **OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão um auxílio funeral, diretamente à família do empregado falecido, no valor equivalente a R\$ 1.163,83 (mil, cento e sessenta e três reais e oitenta e três centavos).

## **NONA - AUXÍLIO ESTUDANTE**

As empresas pagarão para seus empregados estudantes em cursos reconhecidos pelo MEC, do pré-vestibular ao ensino superior, ou para um dependente nas mesmas condições, na folha de janeiro de 2022 ou de fevereiro de 2022, um auxílio escolar equivalente a 50,75% (Cinquenta inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) do piso salarial da categoria, praticado neste mês.

**Parágrafo Primeiro:** Para receber o valor do auxílio estudante, previsto nesta cláusula, o trabalhador deverá apresentar ao supervisor/encarregado do setor da unidade onde trabalha, os seguintes documentos: comprovante de matrícula e declaração fornecida pelo sindicato de que o mesmo é associado ao sindicato ou que contribui com a taxa assistencial.

**Parágrafo Segundo** – Para o trabalhador que fizer a entrega da declaração de sócio e do comprovante de matrícula no período de 02 de janeiro de 2022 a 20 de janeiro de 2022, receberá o auxílio-estudante na folha de janeiro de 2022. Para o trabalhador que entregar a declaração de sócio e do comprovante de matrícula no período de 21 de janeiro de 2022 a 20 de fevereiro de 2022, receberá o auxílio-estudante na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2022.

**Parágrafo terceiro** – O trabalhador que continuar na empresa, não sendo despedido, no final de 2021 deverá apresentar a empresa o atestado de frequência escolar, relativo ao ano de 2021;

#### **DÉCIMA - SEGURO ACIDENTE**

Fica estabelecido um seguro acidente, no valor equivalente a 10 (dez) salários mínimos, em caso de morte do trabalhador em acidente de trabalho, a ser pago pelas empresas aos sucessores do empregado falecido.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a empresa pague seguro de vida onde o valor assegurado seja maior do que estabelecido na cláusula décima, a empresa ficará isenta do pagamento do seguro acidente.

#### **DÉCIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas reconhecem como válidos para o fim de abono das faltas, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e dentistas conveniados ou contratados pelo Sindicato Profissional e do INSS (SUS).

#### **DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA**

As empresas anotarão nas carteiras profissionais de seus empregados, a função exercida e a respectiva seção de trabalho, efetuando as devidas alterações quando necessário.

#### **DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE**

É concedida estabilidade no emprego à mulher gestante, desde o início da gestação até 150 (*cento e cinquenta*) dias após o parto.

#### **DÉCIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados os equipamentos de proteção individual e de segurança no trabalho, obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão, gratuitamente, uniforme a seus empregados e todos os acessórios, quando exigido seu uso obrigatório em serviço.

## **DÉCIMA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus funcionários, os comprovantes de pagamento de salários, com a discriminação das parcelas e importâncias pagas e descontadas, contendo, ainda, a identificação do valor do recolhimento do FGTS.

## **DÉCIMA SEXTA - FIXAÇÃO DA CÓPIA DO ACORDO E QUADRO DE AVISOS**

As empresas fixarão, pelo prazo de 90 (*noventa*) dias, cópia deste acordo nos quadros de avisos e próximo aos relógios ponto, e permitirão a colocação de comunicações, convocações, informações sobre cursos de educação sindical e avisos de interesse dos associados nos referidos quadros de avisos.

## **DÉCIMA SÉTIMA - RECIBO DE QUITAÇÃO**

As empresas informarão e fornecerão cópia do recibo de quitação para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos antes de completarem 1 (*um*) ano de serviço.

## **DÉCIMA OITAVA - DIREITOS RESCISÓRIOS**

As empresas anotarão a data da saída do empregado em sua carteira profissional e pagarão os seus direitos rescisórios, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do cumprimento.

## **DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA**

As empresas fornecerão, por escrito, ao empregado demitido por suposta justa causa, os motivos da rescisão contratual, sob pena de não o fazendo, ser considerada sem justa causa a despedida.

## **VIGÉSIMA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas remeterão, mês a mês, cópia da relação dos empregados admitidos e demitidos, ao Sindicato Profissional, nas mesmas condições que é informado ao Ministério do Trabalho.

## VIGÉSIMA PRIMEIRA – ELEIÇÃO DA CIPA

As eleições da CIPA terão o acompanhamento efetivo do Sindicato Profissional em todo o processo eleitoral.

## VIGÉSIMA SEGUNDA - QUINQUÊNIO

Será pago mensalmente pelas empresas, a título de quinquênio, o adicional de 4% (*quatro inteiros por cento*), aplicável sobre o salário-base percebido pelo empregado, para todos os trabalhadores que tenham no mínimo 05 (*cinco*) anos ininterruptos de contrato de trabalho com a mesma empresa. Serão beneficiados, também, aqueles empregados que vierem a completar 05 (*cinco*) anos de contrato de trabalho com a empresa a partir da data da assinatura do presente acordo.

**Parágrafo Primeiro** - Todos os empregados que tiverem 10 (*dez*) anos de trabalho na empresa ou mais, receberão imediatamente, ou seja, no máximo na folha do mês de setembro de 2020 mais 4% (*quatro inteiros por cento*) de quinquênio. Obrigatoriamente totalizando 8% de Quinquênio na soma dos dois quinquênios recebidos para quem tiver mais de 10 (*dez*) anos de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Todos os empregados que tiverem mais de 10 (*dez*) anos de empresa, já devem ter recebido os 8% de quinquênio, conforme o parágrafo primeiro deste artigo. A partir de junho de 2013 começa a contar um novo período aquisitivo de 05 anos para a obtenção de mais 4% (*quatro inteiros por cento*) de quinquênio.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que todos os trabalhadores a cada 05 anos têm direito a um novo quinquênio, ou seja, quando completar 05 anos recebe um quinquênio, quando completar 10 anos recebe mais um quinquênio, quando completar 15 anos recebe mais um quinquênio e assim respectivamente. Dessa forma estes quinquênios são cumulativos.

**Parágrafo Quarto** – Fica limitado o número de quinquênios em até 04 (*quatro*), independentemente de ter o empregado mais de 20 (*vinte*) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador.

## VIGÉSIMA TERCEIRA – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO

As empresas descontarão em folha a mensalidade associativa dos associados do Sindicato Profissional, assim como descontarão em folha as taxas, cotas, contribuições e/ou mensalidades autorizadas pelos trabalhadores, associados e não



associados, em Assembleia Geral da categoria representada pelo Sindicato Profissional, e recolherão aos cofres do Sindicato Profissional suscitante em guias onde conste o nome de cada trabalhador e o valor descontado de cada um, até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo primeiro** - O descumprimento desta cláusula vigésima terceira e o recolhimento após os prazos estabelecidos acarretará uma multa de 5% (cinco por cento) a ser paga pela empresa em favor do Sindicato Profissional suscitante, sobre o valor a ser recolhido, juros legais e correção monetária.

**Parágrafo segundo** - A Assembleia Geral realizada no dia 25/04/2021 aprovou o desconto a título de mensalidade de 1% (Um por cento) do salário do trabalhador da categoria representada pelo Sindicato Profissional para todos os associados.

#### **VIGÉSIMA QUARTA – MULTA**

Fica estipulada uma multa de 5% (*cinco por cento*) do piso de ingresso da categoria em favor do empregado prejudicado, por descumprimento das obrigações de fazer, instituídas nesta convenção.

#### **VIGÉSIMA QUINTA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Fica acordado que as empresas farão o pagamento da primeira parcela do 13º salário (abono de natal), no mês de setembro de 2021 no valor de 50% (cinquenta inteiros por cento).

#### **VIGÉSIMA SEXTA – INÍCIO DE FÉRIAS**

Fica acordado que as férias tanto individuais como coletivas, não poderão ter seu início em sexta-feira, sábado, domingo, ou véspera de feriado.

#### **VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL**

Aos empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerados aqueles desenvolvidos entre 22:00 horas de um dia e às 5:00 horas do dia seguinte, será pago um adicional noturno de 30% (trinta por cento) do valor do salário hora dos mesmos.

#### **VIGÉSIMA OITAVA – FALTA REMUNERADA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

As empresas concederão aos trabalhadores empregados com filhos, ou com guarda de filhos, abono de falta com respectiva remuneração até o limite de 16 (dezesseis) horas por ano, quando se ausentarem do serviço para levar filhos de até 14 (quatorze) anos ao médico ou hospital, com comprovação por atestado nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes.

#### **VIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA**

No período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e ou especial, e desde que haja comunicação escrita a empresa pelo interessado com a comprovação do implemento dessas condições, será assegurado uma estabilidade provisória ao empregado durante o mencionado período, ressalvado as demissões com justa causa.

A falta de comunicação de parte do empregado, até o final do aviso prévio equivalerá a renúncia a tal garantia.

#### **TRIGÉSIMA – TRANSPORTE**

Nos casos em que as empresas vierem a fornecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalhador, o tempo gasto nos períodos de transporte entre a residência e o local de trabalho e vice-versa e/ou o seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não serão considerados para fins salariais, ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

#### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

As empresas concederão aos seus empregados, referente à primeira quinzena de cada mês, um adiantamento salarial de até 30% (trinta por cento) do seu salário base vigente no mês, ou proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados naquela quinzena, resguardadas as condições mais favoráveis já praticadas por cada empresa e será pago até dia 20 de cada mês.

#### **TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados, além do adiantamento salarial previsto acima, os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, vendas próprias da empresa, as mensalidades dos associados do Sindicato, e outros benefícios utilizados e/ou autoriza-

dos pelo empregado, bem como aqueles aprovados 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.

**Parágrafo Único:** o desconto em folha das mensalidades associativas é obrigatório e pressupõe tão somente o envio às empresas de simples relação dos associados do Sindicato, sendo inexigível qualquer outra prova. A entidade sindical é responsável pela exatidão e atualização das informações prestadas.

### **TRIGÉSIMA TERCEIRA – DO ABONO SALARIAL**

As empresas pagarão para seus empregados, sem distinção salarial, um abono no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), concedido através de depósito bancário na conta corrente do trabalhador ou através de pagamento na folha do mês de abril de 2022.

**Parágrafo primeiro:** Para receber o valor previsto nesta cláusula, o trabalhador deverá apresentar ao supervisor/encarregado do setor da unidade onde trabalha, os seguintes documentos: declaração fornecida pelo Sindicato Profissional de que o mesmo é associado ao sindicato e/ou que contribui com a entidade sindical, nos exatos termos estipulados na CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA e seus parágrafos, do presente ajuste.

**Parágrafo segundo:** As empresas que instituírem e/ou já tenham estabelecido Programas de Participação nos Lucros e Resultados, e/ou sistemas similares de participação dos empregados nos seus resultados, obrigam-se a pagar o valor do abono instituído no *caput* da presente cláusula quando o trabalhador não atingir as metas definidas naqueles programas e/ou não cumprir os respectivos requisitos e, assim não for contemplado com a participação nos lucros e/ou resultados.

**Parágrafo terceiro:** As empresas que instituírem e/ou já tenham estabelecido Programas de Participação nos Lucros e Resultados, e/ou sistemas similares de participação dos empregados nos seus resultados, obrigam-se a pagar o valor do abono instituído no *caput* da presente cláusula quando a vantagem econômica resultante daqueles programas tiver expressão econômica inferior a R\$ R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais).

**Parágrafo quarto:** as empresas, sob pena da obrigação não se considerar cumprida, discriminarão nos contracheques dos empregados os eventos tratados nesta cláusula. O abono salarial, necessariamente, será identificado no contracheque através do signo "Abono Salarial".

#### TRIGÉSIMA QUARTA – DO PAGAMENTO DOS DIAS 31

Fica assegurado a todos os empregados mensalistas nas empresas o direito a remuneração correspondente a 05 (cinco) dias de salário como contraprestação pelo trabalho nos dias 31 (trinta e um) dias dos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro de cada ano.

**Parágrafo primeiro:** A vantagem poderá ser concedida através de pagamento ou licença remunerada de 05 (cinco) dias, no curso do período de vigência da presente convenção, mediante acordo prévio entre a empresa e o empregado.

**Parágrafo segundo:** O pagamento se dará sempre na folha de pagamento do mês de aniversário do contrato de trabalho do empregado.

**Parágrafo terceiro:** Ao empregado desligado da empresa em período inferior aos doze meses que antecederiam o aniversário do seu contrato de trabalho será garantido o pagamento proporcional da remuneração prevista no caput.

#### TRIGÉSIMA QUINTA – DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Fica assegurado que todos os empregados abrangidos pela convenção coletiva somente receberão a remuneração salarial mediante depósito bancário em conta salário.

#### TRIGÉSIMA SEXTA – DAS FLEXIBILIZAÇÕES DE JORNADA

A Empresa interessada em regulamentar de modo diverso ao previsto em lei a compensação semanal, o banco de horas, a jornada 12x36, 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 modalidade de registro de jornada, dentre outras hipóteses de disposição sobre a jornada de trabalho, em atenção à segurança jurídica das partes envolvidas e ao status constitucional da norma coletiva, formalizará a proposta diretamente ao Sindicato Profissional, ao qual caberá dar ciência do pedido à Federação dos Trabalhadores que, de imediato, compartilhará o fato com o Sindicato Econômico interessado, para que este, na medida da sua possibilidade, auxilie a empresa e o Sindicato Profissional no processo de negociação coletiva, na Assembleia Geral e na formalização do acordo coletivo de trabalho ou do aditivo ao acordo judicial ora celebrado.

**Parágrafo primeiro:** A proposta de que trata o *caput* será submetida à Assembleia com a presença de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos trabalhadores interessados, e deverá ser aprovada pela maioria dos trabalhadores que participarem do escrutínio secreto, no percentual de 50% (cinquenta por cento) mais 1 voto, ressalvada a hipótese do **Parágrafo Segundo** desta cláusula.

**Parágrafo segundo:** Empresa e Sindicato Profissional, em comum acordo, poderão dispensar a realização da Assembleia, desde que a proposta não interesse à totalidade da empresa e, interessando a determinados cargos/funções/setores, não atinja mais do que 25 (vinte e cinco) trabalhadores. Nestas hipóteses, o Sindicato Profissional se reunirá diretamente com os interessados, e procederá na forma do **Parágrafo Primeiro**.

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

**Parágrafo quarto:** A metodologia prevista neste *caput* somente poderá ser exercida pela empresa que contribua com o Sindicato Econômico, ou, não satisfazendo esta condição, que receba deste a autorização discricionária para tanto.

**Parágrafo quinto:** A faculdade prevista neste *caput* somente poderá ser exercida por empresas cujo quadro funcional atinja o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores sócios do Sindicato Profissional, em dia com as suas obrigações sociais por, no mínimo, um ano; ou o percentual mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) de trabalhadores contribuintes com o Sindicato Profissional, na forma da Cláusula Trigesima Oitava; ou, não satisfazendo estas condições, que receba desta entidade sindical a autorização discricionária para tanto.

**Parágrafo Sexto:** As partes decidirão, na abertura do processo de negociação, sobre as despesas da Assembleia ou reunião direta

## VII – RELAÇÕES SINDICAIS

A FIERGS não participou das negociações coletivas, sendo todas as cláusulas e percentuais nela previstos negociadas diretamente entre Sindicato o Sindicato Profissional e o Sindicato Econômico.


### VIII – DIVERGÊNCIAS

Qualquer divergência na aplicação das normas da instituídas através do presente ajuste poderá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada mediante prévia comunicação por escrito da parte adversa, com prazo mínimo de dez dias de antecedência. Caso persista a divergência, a solução poderá ser buscada na Justiça do Trabalho, ficando reconhecida a legitimidade dos acordantes para ajuizar ação visando o cumprimento do presente.

Porto Alegre, 20 de junho de 2021.

**OSMAR ORESTES PADILHA**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO DE ERECHIM E GAURAMA**

  
**ALFEU DIPP MURATT**  
PROCURADOR

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

  
**ALFEU DIPP MURATT**  
PROCURADOR

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIPAN**

  
**ALFEU DIPP MURATT**  
PROCURADOR

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERVEJAS E DE BEBIDAS EM GERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SICB**