

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003561/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/09/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048844/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.108067/2022-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/09/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS, CNPJ n. 92.794.593/0001-23, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE, CNPJ n. 88.098.777/0001-81, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Padeiros, Confeiteiros, demais Empregados na Fabricação, Industrialização e Distribuição de Produtos de Panificação e Confeitaria, Massa Alimentícias e Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas, Laticínios e Produtos Derivados, Torrefação e Moagem de Café, Doces e Conservas Alimentícias, e do Mate**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Eldorado do Sul/RS, Esteio/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Novo Hamburgo/RS, Parobé/RS, Porto Alegre/RS, São Jerônimo/RS, São Leopoldo/RS, Sapucaia do Sul/RS, Taquara/RS e Viamão/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido que a partir de **01 de setembro de 2022** o **salário normativo** mínimo para a categoria profissional conveniente será de **R\$1.742,40**(hum mil, setecentos e quarenta e dois reais com quarenta centavos) ou seu equivalente em salário-hora, diário ou semanal.

Para os trabalhadores que não comprovarem, via CTPS, já terem trabalhado em empresa da mesma atividade e ou categoria, da que o esta contratando, poderá ser contratado um **salário de ingresso** para prova, durante eventual **contrato de experiência**, que se dará para este efeito no período máximo de 90 (noventa) dias, a partir de **01 de setembro de 2022** no valor de **R\$1.630,00**(hum mil, seiscentos e trinta reais) por mês, ou seu equivalente em salário-hora, diário ou semanal.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão um reajustamento salarial para efeito exclusivo da presente Convenção, correspondente ao percentual de 9,5%(nove e meio por cento) a incidir sobre os salários devidos e pagos para a categoria profissional no mês de setembro de 2021.

Os empregados admitidos entre 01 de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 terão seus salários reajustados pelo critério da tabela abaixo, entendido para o efeito de mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data base do presente acordo.

#### CLÁUSULA QUINTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

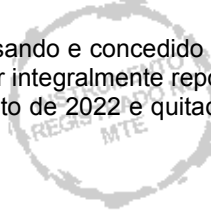
De 1º de setembro de 2021.

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Setembro/21	9,5%	Março/22	4,74%
Outubro/21	8,80%	Abril/22	3,95%
Novembro/21	8,01%	Maior/22	3,16%
Dezembro/21	7,22%	Junho/22	2,37%
Janeiro/22	6,43%	Julho/22	1,58%
Fevereiro/22	5,53%	Agosto/22	0,79%

Os salários reajustados conforme acima previsto serão assim pagos a partir do mês de setembro de 2022.

#### CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Desde que cumprido o acordo do período revisando e concedido o reajuste salarial previsto nesta Convenção, a entidade profissional e seus integrantes dão por integralmente reposta a inflação do período revisando que situa-se entre 01 de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022 e quitado o mesmo período revisando, relativo a data-base de 01 de setembro de 2022.



### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS

Os efeitos previstos na presente Convenção, serão praticados juntamente com a folha de setembro de 2022. Sem incidência das penalidades previstas na presente Convenção.

#### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS FORA DO PRAZO PREVISTO NESTA CONVENÇÃO

Na hipótese de pagamento das alterações salariais prevista nesta Convenção fora dos prazos estipulados nesta Convenção, o valor devido será acrescido de uma multa de 10% (dez por cento) do salário normativo mínimo da categoria, em favor do empregado prejudicado e após a comunicação do Sindicato Profissional para que se proceda a regularização no prazo de 10 (dez) dias.

#### CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTOS

Ficam obrigadas as empresas a fornecerem discriminativos dos pagamentos efetuados e dos respectivos descontos a seus empregados, inclusive, com identificação da empresa e com a especificação de percentuais de reajustes e ou antecipações salariais praticados e concedidos após a data-base.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO - REAJUSTES FUTUROS**

Os reajustes e/ou antecipações salariais espontâneas e/ou coercitivas, com exceção do concedido na Cláusula Reajuste Salarial, desta Convenção, praticados a partir de 1º de setembro de 2022 e na vigência da presente Convenção poderão ser utilizados para compensação em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

Não serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período revisando e durante o prazo de vigência da Convenção, decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras que excederem as duas primeiras horas extras diárias, além da oitava hora legal, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUÊNIO**

As empresas concederão a seus empregados, a partir da data-base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional equivalente a 4,0% (quatro por cento) mensais, a incidir sobre o salário base, sob a forma de adicional de tempo de serviço, a cada cinco anos de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão aos seus empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerando aquele desenvolvido entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, um adicional noturno de **25% (vinte e cinco por cento)** do valor do salário hora dos mesmos, sem prejuízo da contagem reduzida do horário noturno.

### **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados operadores de caixa, que exerçam efetivamente a função, receberão o adicional salarial mensal equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, a título de quebra de caixa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO DE 2 DIAS**

Fica assegurado aos empregados mensalistas 2 dias de abono, sobre o salário contratual(salário base), como contra prestação indenizatória dos sete meses de 31 dias de cada ano.

O pagamento do valor supra mencionado se dará sempre na folha de pagamento do mês de aniversário do contrato de trabalho do empregado, sendo devido somente a partir de um ano ininterrupto na empresa.

O pagamento do referido abono tem caráter indenizatório não se configurando salário para qualquer fim, não havendo, inclusive, incidência tributária.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, concedem um auxílio escolar equivalente a R\$420,00 (quatrocentos e vinte reais), com pagamento no mês de **junho de 2023**, para cada trabalhador, que estiver cursando os ensinos fundamental e médio (mesmo que a nível de supletivo) ou 3º grau, ou que tenha filho ou dependente, que estiver estudando, este até o limite de 18 anos de idade para o ensino médio e até 24 anos de idade para o ensino superior, sendo que o valor máximo a ser pago a título de auxílio escolar não poderá ultrapassar o equivalente a R\$420,00(quatrocentos e vinte reais).

O Auxílio Escolar aqui previsto será pago aos trabalhadores mediante a entrega da comprovação da sua aprovação ou de seus filhos ou dependentes, como tal aqueles que estão cadastrados para fins de Previdência Social, nas provas de curso do ensino oficial, relativa ao ano anterior à data de pagamento do referido auxílio, podendo ser substituída a comprovação da aprovação pelo certificado de, no mínimo, 75% de frequência no ano anterior à data de pagamento do referido auxílio. Deverá, ainda, ser apresentada a comprovação de matrícula e frequência referente ao primeiro semestre do ano de pagamento do referido benefício.

E ainda de forma proporcional aos meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 dias.

Ficam isentas do pagamento destes auxílios as empresas que mantêm fundações ou que já destinam doações diretas ao empregado, deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima acordado, por beneficiário acima especificado.

A verba de que trata esta cláusula não compõe o salário de contribuição, portanto não sofre incidência tributária.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas, em caso de falecimento de empregado, pagarão um auxílio-funeral, à sua sucessão ou familiares, mediante comprovação das despesas, sendo, previamente, avisado do presente direito, até o valor máximo equivalente 03 (três) salários normativos da categoria vigente à época do falecimento.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE PÃO, LANCHE E UNIFORME**

A partir de 01/09/2020 as empresas ficam dispensadas de fornecer o ½(meio) quilo de pão.

Tendo em vista que na Convenção passada houve o reconhecimento da historicidade da cláusula retirada e do direito adquirido, em especial pelos PADEIROS, permanece a obrigação do pagamento do valor alcançado a esse título em 08/2020, como salário utilidade, em rubrica própria, exclusivamente aos PADEIROS que recebiam tal benefício até 31/08/2020.

Aos Padeiro se Confeiteiros, quando em serviço no mesmo estabelecimento, é assegurado uniforme no início de cada semestre de trabalho, sendo concedido, também café com pão no horário de serviço.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALOR DA REFEIÇÃO**

O valor da refeição fornecida pelas empresas nos refeitórios não poderá ultrapassar 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da categoria.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - PEDIDO DE DEMISSÃO - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Os empregados que pedirem demissão, mesmo com menos de 1 (um) ano de tempo de serviço, terão direito a receber o pagamento de férias proporcionais ao seu tempo de serviço na empresa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO - PAGAMENTO**

O pagamento dos direitos rescisórios ao empregado despedido ou que pediu demissão deverá ser efetuado nos prazos previstos no parágrafo 6º, art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de multa adicional diária igual ao salário-dia, em favor do empregado prejudicado. Esta multa terá como limite máximo o valor igual ao valor devido do montante das parcelas rescisórias devidamente corrigido e computado, inclusive saldo de salário do mês da rescisão e FGTS.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO A PRAZO DETERMINADO - CÓPIA**

As empresas deverão ajustar por escrito o contrato de experiência ou por tempo determinado, com entrega de cópia ao trabalhador, sob pena de ser considerado em seu tempo certo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Será anotado nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados a função efetivamente exercida de conformidade com o Código Brasileiro de Ocupações (C.B.O.).

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

É assegurado às empregadas gestantes, nas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, durante a vigência do presente acordo, estabilidade funcional desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, facultado a empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego, desde que devidamente assistida pelo Sindicato Profissional ou supletivamente pela Delegacia Regional do Trabalho, em caso de negativa do Sindicato;

As empregadas comprovarão sua condição de gestante por atestado médico ou exame laboratorial identificado;

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se a empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória prevista nesta cláusula, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACIDENTADO - ESTABILIDADE**

Ao empregado que acidentar-se em trabalho e permanecer afastado do emprego por mais de 15 (quinze) dias, não havendo o recebimento de benefício junto à Previdência Social, será assegurado, quando de seu retorno ao trabalho, uma estabilidade funcional pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado em renunciar ou transacionar esta concessão, desde que devidamente assistido pelo Sindicato Profissional ou supletivamente pela Delegacia Regional do Trabalho, em caso de negativa do Sindicato.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADO - ESTABILIDADE**

O empregado da categoria profissional, pertencente as empresas representadas pelo Sindicato Profissional, que estiver nos 12 (doze) meses anteriores de sua possível aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial, terá, durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 02 (dois) anos ininterruptos;

Comunique o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

Caso o empregado comprove a negativa da empresa de passar recibo na comunicação acima prevista terá direito inequívoco de readmissão no emprego;

A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

Poderá, ainda, ser protegido pela presente cláusula o empregado que comunicar a situação de pré-aposentando acima fixada até a data do pagamento de uma hipotética rescisão e excepcionados os pedidos de demissão e rescisão por justa causa do empregado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE**

Tendo esta convenção coletiva prevalência sobre a lei, conforme caput do artigo 611-A, da CLT. Considerando que a matéria aqui tratada resta contemplada no inciso XIII, do referido dispositivo legal, acordam as partes a possibilidade de prorrogação e compensação de jornada em atividade insalubre, sem a necessidade da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. A referida prorrogação não poderá ultrapassar a jornada diária de dez horas. A compensação deverá ser paga, no máximo, até o mês subsequente. Prevalecendo esta disposição sobre o artigo 60 da CLT.

Garantida a retroatividade dos efeitos desde 01/09/2020.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Tendo esta Convenção Coletiva prevalência sobre a lei, conforme caput do artigo 611-A, da CLT. Considerando que a matéria aqui tratada resta contemplada no inciso III, do referido dispositivo legal, acordam as partes que

em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 30 (trinta) minutos e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 3 (três) horas. Prevalecendo esta disposição sobre o artigo 71 da CLT.

Garantida a retroatividade dos efeitos desde 01/09/2020.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UTILIZAÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Com base no disposto no Inciso XXVI do artigo 7º. da Constituição Federal que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria do nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, as partes decidem possibilitar a utilização de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, para aqueles empregados que exerçam atividade externa, parcial ou integralmente.

Parágrafo Único – Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite: I – restrições à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Adicionalmente este sistema alternativo também: I - está disponível no local de trabalho; II - permite a identificação de empregador e empregado; e III – possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Com adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado que a Categoria Econômica aqui representada, para aqueles empregados que exerçam atividade externa, integral ou parcial, esta liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

Garantida a retroatividade dos efeitos desde 01/09/2020.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATRASOS**

As empresas não descontarão o repouso semanal remunerado do empregado que chegar atrasado e for admitido ao serviço.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

Conforme edital publicado no Jornal do Comércio no dia 03/08/2022, realizada Assembleia dia 10/08/2022, ficou estabelecida uma Taxa Negocial com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Esta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria, Fabricação e Distribuição e Confeitaria (padeiros e Confeiteiros), Massas Alimentícias e Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas, Laticínios e Produtos Derivados, Torrefação e Moagem de Café, Doces e Conservas Alimentícias e do Mate de Porto Alegre-RS.

Parágrafo segundo: As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, ora conveniente, de conformidade com a aprovação na Assembleia Geral, promovida pelo Sindicato Profissional, por conta e risco e responsabilidade do mesmo, descontarão de todos os seus empregados, em favor do Sindicato profissional 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de salário de cada empregado na folha de pagamento do mês de outubro de 2022 devidamente

corrigido nos termos da presente convenção coletiva e o recolherão até 5 (cinco) dias após o desconto e 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de junho de 2023 nos termos da presente Convenção Coletiva e o recolherão até 5 (cinco) dias após o desconto.

Parágrafo terceiro: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto assistencial, cujo prazo será computado a partir do recebimento da primeira parcela do reajuste salarial, sendo de 10 dias, para a oposição apresentada diretamente na sede do sindicato, via protocolo, devendo ser feito por escrito, de próprio punho ou encaminhada individualmente, via postal, mediante carta ou sedex.

Parágrafo quarto: O não desconto e ou o não recolhimento nas condições e prazos acima estipulados acarretará uma multa no percentual de 10% (dez por cento) a incidir sobre o valor devido, além de juros legais e atualização monetária a ser paga pela empresa inadimplente ao Sindicato Profissional, conforme Precedente Normativo 73 do TST.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

As empresas componentes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal, ora conveniente, e na base territorial referente a presente Convenção, recolherão aos cofres do respectivo Sindicato o valor equivalente a **1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento do mês de outubro de 2022(já reajustada)** a título de contribuição assistencial. O referido recolhimento deverá ser efetuado **até o dia 15 de novembro de 2022**, incidindo multa de 20% (vinte por cento) acrescido de juros e correção monetária na forma da lei para a hipótese de inadimplência.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

E, por estarem justos e conveniados, assinam a presente para que surta e produza os jurídicos e legais efeitos a que se destina.

**ARILDO BENNECH OLIVEIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS**

**RENATA KERKHOFF  
PROCURADOR  
SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS**

**ADONIRAN MARTINS  
PRESIDENTE  
SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE**

**MARCELO ABBUD  
PROCURADOR  
SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO PROFISSIONAL**



[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ELEIÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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