ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003389/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/12/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062048/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.103494/2019-69
DATA DO PROTOCOLO: 04/12/2019

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

SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU BALAS DOCES BEB EM PO PRE SOL P REF DO MUN DE CURITIBA, CNPJ n. 81.047.664/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE AGNALDO PEREIRA;

E

TABACARIA GUANABARA LTDA, CNPJ n. 78.402.013/0001-84, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). FERNANDO ANTONIO RIBEIRO ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na indústria do fumo no Estado do Paraná e nas indústrias de cacau e balas, doces, bebidas em pó e preparados sólidos para refresco do Município de Curitiba**, com abrangência territorial em **Londrina/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, a paritr do dia 1º de setembro de 2019 os seguintes salários normativos:

PISO SALARIAL DE INGRESSO: fica garantido o salário normativo de **R$1.250,67** (um mil duzentos e cinquenta reais e sessenta e sete centavos) mensais.

PISO SALARIAL DE EFETIVAÇÃO: para os trabalhadores que estão na empresa há 90 (noventa) dias ou mais dias e os admitidos após a data-base, vencido 90 dias no emprego, terão

direito a receber, automaticamente, o salário de efetivação de **R$1.386,84** (um mil e trezentos e oitenta e seis reais e oitenta e quatro centavos) mensais.

PISO SALARIAL APÓS 24 MESES DE EMPRESA: para os trabalhadores que estão na empresa há 24 (vinte e quatro) meses ou mais, terão direito a receber, automaticamente, o salário de **R$1.476,80** (um mil e quatrocentos e setenta e seis reais e oitenta centavos) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados, não abrangidos pela Cláusula 3ª, terão a partir de 1º de setembro de 2019, seus salários reajustados com o percentual de 4% (quatro por cento).

Parágrafo único - Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- o adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

- o pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SEXTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.

Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do MTE.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALARIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CHEQUE SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159, do TST).

Ficando esclarecido que férias parciais ou totais não caracteriza eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias, as que excederem de duas horas diárias, com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora comum;

- quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

a)- quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

b)- quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

c)- quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da C.L.T, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

d)- quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, serão de 60 minutos, porém pagas com acréscimo de 40%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricistas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

A EMPRESA concederá mensalmente aos empregados, a partir de 1º de setembro de 2019 e pago por intermédio de cartão Vale Alimentação, uma cesta básica no valor de **R$432,00** (quatrocentos e trinta e dois reais)

Parágrafo Primeiro

Não terão direito ao recebimento do benefício previsto nesta Cláusula, os empregados com afastamento superior a 15 (quinze) dias, exceto nos casos de licença maternidade, afastamento decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, até o limite de 6 (seis) meses.

Parágrafo Segundo

O benefício ora previsto não terá natureza de salário para quaisquer fins legais, não se

incorporando à remuneração dos empregados, independentemente de sua previsão no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A EMPRESA fornecerá aos empregados o Auxílio Refeição, com valor diário de **R$ 22,00** (vinte e dois reais) em quantidade correspondente ao número dos dias trabalhado no respectivo mês, sem qualquer tipo de desconto em folha de pagamento dos trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO

O benefício ora previsto não terá natureza de salário para quaisquer fins legais, não se incorporando à remuneração dos empregados, independentemente de sua previsão no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

A empresa fornecerá o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores as empresas pagarão normalmente, o salário referente a dias ou horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição total dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço e seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se à empresa a utilizar do convênio ME - salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, à filhos de funcionários.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

Caso a empresa mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeada, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AMPARO A MATERNIDADE E A INFÃNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

a)- a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria Nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% do salário normativo de efetivação.

b)- auxílio-creche, no valor mensal de 30% do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c)- local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Os contratos de experiência quando se tratar de ajudantes, serventes, auxiliar de produção ou assemelhados, não ultrapassarão de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercer a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

Fica convencionado que as empresas entregarão, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente do trabalho, completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais (Instrução Normativa nº 1, do TST).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da CLT, que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na CTPS do empregado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.

Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Parágrafo único - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das verbas incontroversas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (setembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Fica convencionado que se a rescisão de contrato de trabalho por demissão ou pedido, ocorrer no mês de março, a empresa fica obrigada ao desconto compulsório da contribuição sindical e na eventualidade da implantação da contribuição confederativa, o referido desconto será conforme a data prevista no estatuto de cada Entidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACERVO TECNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO PREVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio.

Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO TEMPORARIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto 73.841, de l3.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA ESPECIAL

A empresa conforme legislação em vigor (Decreto nº 3.048/99) providenciará a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUTOMAÇÃO

Se a empresa adotar processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderá utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a)- a empresa deverá oferecer a seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b)- o processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta da mesma.

c)- os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISORIA

Esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia.

PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 2 (dois) meses após o nascimento da criança.

ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

FÉRIAS: garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

§ 1º- Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

§ 2º- Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

Se a empresa possuir horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou seja abrangida por imposição legal, designará local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HORARIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, escolherá, entre o iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrar uma hora antes, para fins de amamentação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SAQUE DO PIS

A empresa liberará os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cuja empresa mantenha convênio para tanto, ou posto bancário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia ou antes de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EVENTUAIS ATRASOS

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez)

minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a)- extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b)- extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

Com a manifestação de comum acordo antes referido, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

Parágrafo único - quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:

a)- reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas, relativas à compensação; ou,

b)- pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto na nesta convenção.

Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga. Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no Art. 6º, da Lei 9.601, D.O.U. de 22 de janeiro de 1998, a empresa poderá estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência do acordo acima mencionado, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) - Se a empresa optar pela utilização deste mecanismo deverá convocar a Entidade Profissional para participar da negociação para a fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

b) - A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informado pela empresa, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

c) - O sindicato profissional não é obrigado a aceitar ou firmar o acordo de flexibilização de jornada (Banco de Horas) proposto por iniciativa da empresa, deverá sempre ser objeto de negociação entre o sindicato e a empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULA CONVENCIONAL

Se a empresa adotar o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 46ª (jornada incompleta) , desta convenção.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com o que estabelece a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

a)- será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

b)- na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a)- para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

b)- do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

As empresas que mantém escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - HIGIENE

A empresa manterá a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, a empresa providenciará local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTAVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

Parágrafo único - o resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados.

O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas, deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

A empresa deverá obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, nos casos em que a lei obrigue ou por elas exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos empregados.

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá nas quantidades necessárias, para poder permitir a sua lavagem e, nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Fica a empresa obrigada a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocarão as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de sua inscrição. A Empresa comunicará aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, afixando o mesmo em todos os setores de trabalho, em local de fácil acesso, permanecendo exposto até a realização das eleições.

a)- O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos Cipeiros.

b)- O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

A empresa se obriga a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, (DOU de 21.02.84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médicos do SUS, de empresas, instituições públicas ou para estatais e Entidade Sindical que mantenha contratos e/ou convênios com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. A empresa fornecerá, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

Na hipótese da empresa possuir serviço médico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

A empresa quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito do empregado, manterá condições de pronto atendimento, e terá, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares no mais breve tempo possível.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 horas, a empresa mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinará local adequado para a realização

da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa afixará no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, bem como permitirá a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 7 dias corridos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A empresa descontará, mensalmente, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, valor equivalente a **1,5% (um e meio por cento)** do salário normativo de efetivação de **R$1.386,84** (um mil e trezentos e oitenta e seis reais e oitenta e quatro centavos), no período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020.

O recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** sem multa, é o 5º (quinto) dia subsequente ao mês vencido, em guias próprias na rede bancária indicada nas mesmas.

A multa por atraso de recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** é de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, e se ultrapassar de 30 (trinta) dias o atraso, incidirá juros de 1% (um por cento) ao mês.

As empresas enviarão à entidade sindical profissional relação dos empregados que tiveram descontado a referida contribuição.

O referido desconto é de exclusiva responsabilidade da Entidade Profissional.

A **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**, respeitada as disposições constitucionais sobre a matéria, especialmente o artigo 513, letra **"E"** da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 8º da Constituição Federal, foi aprovada pela Assembléia da Entidade Profissional.

DIREITO DE OPOSIÇÃO: Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato o direito de oposição ao desconto referente à Contribuição Negocial instituída neste instrumento coletivo e aprovada pela assembleia do respectivo sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro: O direito de oposição poderá ser exercido pelo trabalhador:

I - até 30 dias após a data da assinatura e protocolo do Acordo Coletivo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;

II - até 30 dias após o recebimento da primeira folha de pagamento com o referido desconto;

III – na admissão.

Parágrafo Segundo: A oposição deverá ser apresentada individualmente ao sindicato dos Trabalhadores por meio de carta firmada de próprio punho ou digitada.

Paragrafo Terceiro: Havendo recusa do Sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento. A data da postagem será considerada como a data da apresentação da oposição.

Parágrafo Quarto: O sindicato dos Trabalhadores é responsável pela ampla divulgação e informação aos trabalhadores e empregadores acerca do valor, da data do início da cobrança, da forma de cálculo, bem como do direito de oposição relativos a esta contribuição.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente de trabalho ou de trajeto, a empresa enviará uma cópia da CAT para a Entidade Profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE CALCULOS

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do TRCT. O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do TRCT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Mensalmente a empresa fornecerá à Entidade Profissional cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em 02 (duas) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre os do presente acordo, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da CLT, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho, para o período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

JOSE AGNALDO PEREIRA
Presidente
SINDICATO DOS TRAB NA IND DO FUMO NO EST DO PR NAS IND CACAU BALAS DOCES BEB EM PO PRE SOL P REF DO MUN DE CURITIBA

FERNANDO ANTONIO RIBEIRO
Sócio
TABACARIA GUANABARA LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2019-2020

Anexo (PDF)

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