

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000723/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/04/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015572/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.001692/2012-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/04/2012

SINDICATO DOS ZOOTECNISTAS DO ESTADO DE S CATARINA, CNPJ n. 83.594.697/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO DE ASSIS NUNES;  
SINDICATO DOS QUIMICOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 79.831.590/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SAULO VITORINO;  
SINDICATO DOS ECONOMISTAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.935.007/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO POLLI LOBO;  
SINDICATO DOS TRAB NO COM ARMAZ NO EST DE STA CATARINA, CNPJ n. 79.356.911/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SANDRO AUGUSTO DE OLIVEIRA;  
SINDALEX SINDICATO DOS ADVOGADOS DO EST STA CATARINA, CNPJ n. 82.702.705/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ANTONIO CARVALHO METZLER;  
E  
COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRICOLA DE SC, CNPJ n. 83.807.586/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENORI BARBIERI;  
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 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Zootecnistas, Advogados, Químicos, Economistas e Trabalhadores no Comércio Armazenador**, com abrangência territorial em SC.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Empresa reajustará os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente acordo em 6,30% (seis vírgula trinta por cento), a partir de 1º de maio de 2011, incidindo sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2011 incorporados a partir da folha salarial de maio de 2011.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento dos valores correspondentes aos meses de maio, junho e julho, será feito em uma única parcela, na folha de pagamento do mês de agosto de 2011, na forma de abono.

**Parágrafo Segundo:** A partir do mês de agosto de 2011, será concedido reajuste de 1%, tendo como base de cálculo o salário de julho de 2011, a título de aumento real, para todos os servidores, não retroagindo à data base.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão do aumento real de 1% previsto no Parágrafo 2º. fica condicionada à substituição, com a aprovação de todos os sindicatos que enviaram pauta de reivindicação para o ACT de 2011/2012, da promoção por merecimento, prevista no PCS e decorrente da Avaliação de Desempenho Funcional dos empregados da Cidasc, referente aos anos anteriores, desde já dando-se quitação da promoção por merecimento desse período.

**Parágrafo Quarto:** A empresa implantará o processo de avaliação de desempenho funcional relativo ao ano de 2010, na forma prevista no PCS, que deverá ser concluído até 31 de dezembro de 2011, e o pagamento das promoções por merecimento deverá ser feito a partir de março de 2012.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - MORA E PENALIDADES**

Fica estabelecido que no caso de mora salarial, será aplicado o previsto na Legislação que rege a matéria.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA**

A Empresa fica obrigada a informar aos Sindicatos os descontos efetivados a favor destes, em folha de pagamento, relacionando os empregados e o total das verbas recolhidas de cada empregado, até 5 (cinco) dias após o efetivo desconto.

#### **CLÁUSULA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará de todos os empregados representados pelos Sindicatos integrantes do presente Acordo, no mês seguinte da assinatura desde acordo, a importância correspondente a 03 (três) dias da remuneração

mensal do empregado, repassando os valores descontados ao respectivo Sindicato até 05 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto, a título de contribuição assistencial para custeio da campanha salarial, respeitado o direito de oposição do profissional nos termos do Memo Circular SRT/M.T.E., nº 04, de 20 de janeiro de 2006.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - VANTAGEM PESSOAL**

A reposição salarial prevista na cláusula primeira do presente Acordo incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal, a qual fica mantida na forma da cláusula 25ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa, desde que o empregado requeira, e limitado a 1/12 (um doze avos) do número de empregados para o gozo de férias e até 15 (quinze) dias antes, pagará a título de adiantamento, 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, quando do gozo de férias do mesmo.

#### **Parágrafo Único**

Quando o empregado for escalado para gozar suas férias no mês de janeiro e tiver solicitado antecipação dos 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, este deverá ser pago juntamente com o salário das férias.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE**

Será paga a gratificação de produtividade, a partir do mês de maio de 2011, baseado na movimentação de cargas expedida e faturada no mês anterior, quando a movimentação de cargas no Terminal Graneleiro operado pela Cidasc e pelo Corredor de Exportação juntos ultrapassarem a 100 mil toneladas/mês.

#### **Parágrafo primeiro**

Gratificação de Produtividade = toneladas excedentes x tarifa x base de produtividade dividida pelo número de empregados (GP = TE x T x BP: NR. Emp.)

#### **Parágrafo segundo**

Entende-se por toneladas excedentes as que ultrapassarem a 100 mil toneladas/mês; tarifa = o valor de R\$ 4,79 por tonelada; base de produtividade = 0,030; dividido pelo número de empregados lotados no Terminal Graneleiro, exceto aqueles que estiverem enquadrados no Parágrafo Quarto desta cláusula.

#### **Parágrafo terceiro**

Quando os valores das tarifas forem reajustados, este índice será repassado para o cálculo da produtividade no item “ T” da fórmula estabelecida do parágrafo primeiro.

#### **Parágrafo Quarto**

O empregado do Terminal Graneleiro não terá direito à gratificação de produtividade do mês, quando no mês da base de cálculo, esteve em: (a) licença especial superior a 30 dias; (b) licença médica superior a 30 dias; (c) cumprindo suspensão disciplinar; (d) faltas injustificadas; e, (e) prisão preventiva.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA**

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 75% sobre o valor da hora normal nos dias úteis, e com 100% nos sábados, domingos e feriados, respeitadas as exceções contidas nos arts. 59 e 61 da CLT.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado que laborar entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte a Empresa pagará, a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2011, a todos os empregados pertencentes às categorias profissionais dos médicos veterinários, agrônomos, zootecnistas, engenheiros e químicos, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de 6 (seis) salários mínimos vigentes e as outras categorias de abrangência do presente acordo, os percentuais do adicional de insalubridade será sobre o valor de 1 (um) salário mínimo vigente, desde que a insalubridade seja confirmada por meio do LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A Empresa garantirá o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) para seus empregados, por meio do fornecimento mensal de 22 (vinte e dois) vales alimentação da seguinte forma e valores:

- a. Reajuste de R\$ 1,00 no vale alimentação, passando de R\$ 14,00 para R\$ 15,00, para os meses de maio a dezembro de 2011, considerando 22 vales por funcionário por mês.
- a. Reajuste de mais R\$ 1,00 no vale alimentação, passando de R\$ 15,00 para R\$ 16,00, a partir de janeiro de 2012.

#### **Parágrafo Primeiro**

O empregado não receberá vale alimentação quando em:

- Licença sem remuneração
- Licença médica após os 120 primeiros dias
- Licença para concorrer e/ou exercer mandato eletivo
- Cumprindo suspensão disciplinar
- Faltas injustificadas
- Prisão preventiva

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO SAUDE**

A empresa manterá a contribuição para o Plano de Saúde de 4% sobre o valor da folha de pagamento, conforme redação no seu Regimento Interno.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a Empresa cobrirá as despesas de funeral, devidamente comprovadas por meio de documento hábil, no valor limite de 10 (dez) vezes o menor salário pago pela Empresa.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO CRECHE/BABA**

A empresa pagará, a partir de maio de 2011, Auxílio Creche/Babá que consta em seu Regulamento de Pessoal, conforme a opção do empregado pela creche ou babá, ou mesmo pelas duas, mantendo o limite do pagamento que corresponde até 1 (um) menor salário mínimo estadual, mantendo-se inalterado o Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PREVIO**

Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio dado pela Empresa, o empregado que obtiver novo emprego antes do término do referido Aviso, desde que comunique e comprove com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PREVIO**

Em caso de demissão do empregado por parte da Empresa, o aviso prévio a ser concedido será de 30 (trinta) dias.

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

### **Assédio Moral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSEDI0 MORAL E COIBIÇÃO DE PRATICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A empresa compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

### **Política para Dependentes**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROG. PREVENÇÃO E TRAT. ALCOOLISMO, OUTRAS DEP. QUIM. E DOENÇAS CRONICAS**

No período de vigência deste Acordo, a empresa implementará o Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências Químicas para empregados, alocando recursos orçamentários para tal fim, bem como a participação dos sindicatos que subscrevem este Acordo.

### **Parágrafo Único**

A empresa, por meio da Diretoria Administrativa e Financeira desenvolverá campanha de conscientização e esclarecimentos sobre os efeitos nocivos do tabagismo.

### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada

gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantida, após o término do auxílio acidentário, independente de percepção de auxílio acidente, nos termos do Artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, a manutenção do seu contrato de trabalho na Empresa, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 13 de setembro de 2013, salvo a demissão por justa causa, a ser apurada em sindicância administrativa com a participação de representante do sindicato da respectiva categoria.

#### **Parágrafo único**

Excetuam-se da abrangência dessa Cláusula os empregados admitidos na vigência deste acordo.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados da Empresa.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas trabalhadas além da jornada contratual, devidamente autorizadas pela Chefia, serão compensadas com o gozo de descanso na proporção de 01h:00min (uma hora) trabalhada para 01h:20min (uma hora e 20 minutos) de descanso, devendo o empregado requerer o gozo da folga, por conta da compensação de horas trabalhadas além da jornada contratual, ao superior imediato, não podendo a Empresa negá-lo, sob pena de pagamento de horário elástico nos percentuais estabelecidos na Cláusula 8ª. **Não se aplica este regime de compensação para os empregados mencionados nos parágrafos 5º. e 6º. a seguir.**

### **Parágrafo primeiro**

A compensação de horas expressas no *caput* da cláusula supra deverá se dar, no máximo até 60 (sessenta) dias após a realização do elastecimento do horário, devendo a Empresa, caso o empregado não a solicite, determinar que o mesmo usufrua das folgas.

### **Parágrafo segundo**

Não havendo possibilidade de compensação no prazo de 60 (sessenta) dias após a realização das horas trabalhadas além da jornada contratual, mediante exposição de motivos da chefia imediata deste, deverá a Empresa pagá-las nos percentuais da Cláusula 8ª deste instrumento.

### **Parágrafo terceiro**

Em comum acordo, a Empresa e o trabalhador poderão acordar para que o gozo da folga se dê até o mês de fevereiro do ano subsequente da realização das horas trabalhadas além da jornada contratual, desde que seja observado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias fixado em lei.

### **Parágrafo quarto**

A empresa poderá estabelecer escala de revezamento, em regime de compensação de horas aos empregados que estiverem executando suas funções em atividades que requeiram trabalho ininterrupto.

### **Parágrafo quinto**

Para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro do Porto de São Francisco do Sul, a jornada de trabalho é de 6 horas diárias, com 15 minutos de descanso, em escala de revezamento composta de cinco equipes. Os turnos de revezamento ininterrupto acompanharão os turnos praticados pelos trabalhadores portuários avulsos de São Francisco do Sul e terão início às 01:00h de segunda feira.

### **Parágrafo sexto**

Será remunerado com adicional de 100% as horas extras efetivamente trabalhadas, aquelas que excederem ao somatório de 30 horas semanais (segunda a domingo) e feriados, para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro de São Francisco do Sul, respeitando-se, para todos os efeitos, os itens das alíneas abaixo transcritas:

- (a) Não servirá para cômputo de horas extras: as faltas justificadas, injustificadas e folga de escala;
- (b) Fica fazendo parte integrante deste acordo a escala de revezamento em anexo.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSENCIA JUSTIFICADA**

Serão abonadas as faltas, além daquelas previstas em Lei, as ocorridas por ocasião do falecimento de cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pais, irmão



(ã) ou de pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado, por 05 (cinco) dias consecutivos.

**Parágrafo único** – Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro (a) e filhos que necessitam de tratamento médico ou consulta médica com limite de 10 (dez) dias por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

A Empresa abonará a falta do estudante, mediante comprovação, para prestar provas e vestibulares, sempre que houver coincidência com o horário de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurada a concessão de férias proporcionais ao empregado, com menos de 1 (um) ano de emprego, que venha a pedir demissão.

#### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

A Empresa concederá licença sem remuneração, solicitada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por período de até 01 (um) ano, prorrogável por mais 01 ano, para os empregados que tenham no mínimo 02 (dois) anos de serviço na Empresa, mediante requerimento aprovado pela Direção da Empresa.

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias nos termos da legislação que normatiza a matéria.

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA EM CASO DE ADOÇÃO**

Fica assegurada a concessão de licença maternidade para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos da Lei N° 10.421, de 15 de abril de 2002.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ESPECIAL**

Após cada 05 (cinco) anos de serviços, efetivamente trabalhados na administração indireta do Estado de Santa Catarina, o empregado fará jus à Licença Especial de 30 (trinta) dias, não prescrevendo o seu gozo, e não podendo ser transformada em pecúnia, salvo nos casos de rescisão contratual sem justa causa, na aposentadoria por invalidez e falecimento.

### **Parágrafo Primeiro**

A Empresa deverá atender ao pedido do empregado para o gozo de Licença Especial, desde que a mesma seja solicitada com 30 (trinta) dias de antecedência.

### **Parágrafo Segundo**

A contagem do tempo de serviço para aquisição do direito à Licença Especial será feita pelo somatório do tempo dos contratos de trabalho firmados na administração indireta de Santa Catarina, descontados os períodos já gozados.

### **Parágrafo Terceiro**

Não será considerado como período de trabalho:

- o tempo em que o empregado permanecer em licença sem remuneração.
- o tempo que o empregado permanecer afastado por mais de 06 (seis) meses em licença pelo INSS no período aquisitivo anual.

### **Parágrafo Quarto**

O empregado em gozo de Licença Especial fará jus a todos os direitos e vantagens do seu cargo, como se em exercício estivesse.

### **Parágrafo Quinto**

O gozo da Licença Especial poderá ser parcelado, no máximo, em 03 (três) períodos de 10 (dez) dias.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão liberados empregados, no âmbito da EPAGRI e CIDASC, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes Sindicais, indicados pelo Sindicato, obedecida a seguinte distribuição:  
Seagro: 01 (um) empregado em tempo integral e 1 (um) empregado 3 (três) dias por semana; Simvet: 01 (um) empregado em tempo integral e 1 (um) empregado 2 (dois) dias por semana; SINTRACASC: 01 (um) empregado em tempo integral e 01 (um) empregado 02 (dois) dias por semana; Sincopolis:

01 (um) empregado 01 (um) dia por semana.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIVRE FREQUENCIA DE DIRIGENTES**

Fica assegurada a livre freqüência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembléias e reuniões sindicais, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 06 (seis) dias por ano, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência, mínima, de 05 (cinco) dias úteis.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIVRE FREQUENCIA EM ASSEMBLEIAS**

Fica assegurada a livre freqüência dos trabalhadores aqui representados, sem prejuízo da remuneração, para participarem das assembléias, devidamente convocadas pela sua categoria sindical, desde que a empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MEMBRO NA DIRETORIA E NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA**

É garantida, nos termos do inciso II, do artigo 14, da Constituição Estadual e da Lei Estadual nº 1178, de 21 de dezembro de 1994, a participação de empregados na Diretoria e no Conselho de Administração da Empresa.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será aprovado por Resolução do Conselho de Política Financeira – CPF, homologado pelo Governador do Estado e publicada no Diário Oficial do Estado, na forma do que estabelece o Parágrafo Único, do Artigo 40, da Lei Complementar Nº 381, de 07 de maio de 2007.

**Parágrafo Primeiro:** Após análise, a homologação e publicação da Resolução aprobatória do presente instrumento deverão ocorrer em até 30 (trinta) dias, contados da data de sua respectiva entrega no protocolo geral do Conselho de Política Financeira - CPF.

**Parágrafo Segundo:** Após a publicação da Resolução aprobatória no Diário Oficial do Estado, este instrumento será levado ao registro na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE.

FRANCISCO DE ASSIS NUNES  
Presidente  
SINDICATO DOS ZOOTECNISTAS DO ESTADO DE S CATARINA

SAULO VITORINO  
Presidente  
SINDICATO DOS QUIMICOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

PAULO ROBERTO POLLI LOBO  
Presidente  
SINDICATO DOS ECONOMISTAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

SANDRO AUGUSTO DE OLIVEIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NO COM ARMAZ NO EST DE STA CATARINA

CARLOS ANTONIO CARVALHO METZLER  
Presidente  
SINDALEX SINDICATO DOS ADVOGADOS DO EST STA CATARINA

ENORI BARBIERI  
Presidente  
COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRICOLA DE SC

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