

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000288/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023324/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10183.100613/2022-12
DATA DO PROTOCOLO: 07/06/2022

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

SINDICATO DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE RONDONOPOLIS E REGIAO SUL DE MT, CNPJ n. 24.776.924/0001-42, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DA REGIAO SUL DE MATO GROSSO, CNPJ n. 15.032.410/0001-91, neste ato representado(a) 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores na **alimentação**, com abrangência territorial em **Alto Araguaia/MT, Alto Garças/MT, Alto Taquari/MT, Araguainha/MT, Campo Verde/MT, Dom Aquino/MT, Guiratinga/MT, Itiquira/MT, Jaciara/MT, Juscimeira/MT, Nova Brasilândia/MT, Pedra Preta/MT, Poxoréu/MT, Rondonópolis/MT, São José do Povo/MT, São Pedro da Cipa/MT e Tesouro/MT.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO****Salário Normativo**

A partir de 1º de maio de 2022, o salário normativo será o seguinte:

- a) Para as empresas com até 30(trinta) funcionários; **R\$1.309,15(Um mil trezentos e nove reais e quinze centavos).**
- b) Para as empresas com mais de 30(trinta) funcionários; **R\$1.391,25(Um mil trezentos e noventa e um reais e vinte e cinco centavos).**

Parágrafo Primeiro -

Quando o salário mínimo estipulado pelo governo ultrapassar o piso salarial, as empresas deverão imediatamente repassar para o salário mínimo até as partes se reunirem para discutirem a proposta de um novo piso na data base.

Parágrafo Segundo -

O piso salarial dos empregados em período experimental será estipulado nos itens a e b, da presente cláusula, com um redutor de 10% (dez por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste Salarial

As empresas concederão a todos os seus funcionários um reajuste salarial de **12,47% (doze virgula quarenta e sete por cento)** que incidirá sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2022.

Parágrafo Primeiro -

Ficam compensados todos os aumentos legais e convencionais concedidos no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, excetuando-se os aumentos espontâneos e decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial transitada em julgado.

Parágrafo Segundo -

Para empregados admitidos após 01 de maio de 2022, o reajuste previsto no **caput** da presente Cláusula será feito por equiparação salarial por cargos já ocupados, observando-se, contudo, o Plano de Cargos e Salários para as empresas que o possuem.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Desconto em Folha de Pagamento

As empresas ficam autorizadas a descontar em folha de pagamento, além dos descontos previstos em lei, refeição, seguro de vida em grupo, plano de previdência privada, assistência médica/planos de saúde, empréstimos, grêmios, cartão Sítar, farmácia, supermercado e outros, mediante a anuência individual do empregado, e a fazer o repasse a quem de direito, desde que não ultrapasse 30% (trinta por cento) dos vencimentos.

CLÁUSULA SEXTA - CARTÃO CONVENIO SINDICATO

CARTÃO CONVÊNIO SINDICATO

Cartão Convenio

O Sindicato fornecerá a todos os empregados associados a entidade sindical, um Cartão Convênio com limites/valores mensais creditados no percentual de até 30% (trinta por cento) do salário base, e o saldo utilizado desde já autorizado, será descontado na folha de pagamento mensal dos empregados que utilizarem o respectivo benefício.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - 13.º SALARIO

13º Salário

As empresas pagarão a todos os seus empregados, até dia 20 de dezembro o décimo terceiro salário a que fizer juz o empregado, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma dos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro -

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, poderá a empresa optar por pagar, como adiantamento do décimo terceiro salário, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

Parágrafo Segundo -

A empresa efetuará o adiantamento descrito no parágrafo acima, ao ensejo das férias do empregado desde que este o requeira, por escrito, no mês de janeiro do correspondente ano.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

Horas Extras

As horas extras, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes e desde que não compensadas em outro dia, serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal, para as duas primeiras horas excedentes da jornada normal de trabalho, as demais com 75% (setenta e cinco por cento), em dias úteis, considerada uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. Os trabalhos realizados aos domingos e feriados serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Adicional Noturno

O trabalho realizado entre as 22h00min (vinte e duas) horas de um dia às 05h00min (cinco) horas do dia seguinte será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor de hora diurna. Havendo prorrogação do trabalho noturno o adicional noturno também será prorrogado. Súmula 60 do TST.

Parágrafo Único –

A hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

Insalubridade

As empresas se comprometem a buscar a eliminação das condições de insalubridade, procurando neutralizar os agentes causadores da mesma, uma vez estabelecida por profissionais devidamente credenciados no Ministério do Trabalho. Detectada a condição insalubre, a empresa fará imediatamente o pagamento das quantias referentes aos adicionais previstos em lei, até a eliminação da mesma.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

Auxílio Funeral

Quando do falecimento de seu empregado, a empresa pagará a seu dependente legal, um auxílio funeral no valor de (3) três salários normativos da categoria.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE

Auxílio Creche

As empresas que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde sejam permitidas as empregadas guardarem sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

Parágrafo Primeiro -

Poderão tais empresas, todavia, se valerem de creches distritais mantidas, direta ou mediante convênios, com as outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas em regime comunitário ou a cargo do SESI, do SESC ou de entidades sindicais.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

Rescisão Contratual

A rescisão do Contrato de trabalho do empregado com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, deverá obrigatoriamente ser homologada pelo sindicato da categoria do empregado somente para o **funcionário filiado** a entidade sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Prazo para pagamentos das Verbas Rescisórias

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - O prazo para o pagamento das verbas deverá obedecer a legislação vigente, ou seja, até o 10º (décimo) dia após a data da rescisão.

PARÁGRAFO ÚNICO.O não cumprimento do disposto na presente cláusula acarretará com o pagamento da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, introduzido pela Lei nº 7.885/89.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Documentos para Homologação

Deverão às empresas, em rescisões contratuais, apresentarem os seguintes documentos:

- a) Extrato atualizado do FGTS (extrato analítico);
- b) Exames médicos admissional e demissional.

Parágrafo Único -

As empresas que regularmente estejam enviando ao sindicato os documentos referidos no **caput** da presente cláusula estarão dispensados de apresentá-los por ocasião das rescisões.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO

Substituição

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual e seja superior a 15 dias, desde que não se trate de férias ou cargo de chefia, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Demonstrativo de Pagamento

As empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativo-comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa e a discriminação dos valores pagos e dos descontos efetuados.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO

Garantia de Emprego

Aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de serviço ininterruptos na empresa, para os quais faltem 12 (doze) meses para a aquisição de aposentadoria, será concedida a garantia de emprego até que se complete o tempo necessário para o requerimento da mesma, por tempo de serviço (35 trinta e cinco anos para homens e 30 trinta anos para mulheres), ou por idade, conforme o artigo 202, item I, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro -

O empregado se compromete a comunicar a empresa que completou o tempo necessário para aquisição da mesma.

Parágrafo Segundo -

Aos empregados que venham a sofrer acidente de trabalho ou forem atingidos por doenças profissionais a empresa se compromete a efetuar o preenchimento do CAT, conforme determina a legislação específica.

Parágrafo Terceiro -

O empregado afastado do emprego em virtude das exigências de serviço militar terá o seu contrato de trabalho suspenso, podendo ele retornar, desde que notifique por escrito a empresa no prazo de trinta dias da data em que se verificar a respectiva baixa, salvo se declarar, por ocasião da incorporação não pretender a ele retornar.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

Flexibilidade da Jornada de Trabalho - Banco de Horas

De conformidade com o art. 6º, da Lei nº 9.601/98, as partes convenientes estipulam a possibilidade de utilização da flexibilidade da jornada de trabalho através do banco de horas, que se dará nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro

O presente banco de horas tem a vigência idêntica ao da presente convenção, ou seja, de 1º de maio/2022 a 30 de abril/2023, sendo vedada a transferência de saldo para o período posterior.

Parágrafo Segundo

A jornada de trabalho, no período considerado normal de trabalho, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Terceiro

A partir da entrada em vigor da presente convenção, e ao final de cada período de 30 (trinta) dias, deverá ser efetuado um balanço do total de horas trabalhadas, apurando-se o número de horas realizadas no período e, caso o total apurado seja diverso da jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a diferença será contabilizada no Banco de Horas. Toda vez que tal fato ocorra, o funcionário será comunicado, mediante documento escrito e por ocasião do seu pagamento mensal, do saldo de horas existentes.

a) A empresa poderá armazenar horas não trabalhadas precedentes ao período de maior fluxo de trabalho, efetuando assim a contabilização de horas de débito que serão trabalhadas a posteriori, além de poder fazê-lo durante o período de pico de trabalho e posterior a este;

b) O banco de horas será utilizado sempre que a empresa tiver necessidade de maior fluxo de trabalho.

Parágrafo Quarto

As horas trabalhadas a maior ou menor do que a jornada considerada normal serão compensadas por meio de acréscimo ou redução de jornadas, diárias ou semanais, bem como folgas adicionais, coletivas ou individuais, sem que ocorra qualquer redução no pagamento do valor do salário mensal. As folgas individuais poderão ser solicitadas pelo trabalhador, mediante documento escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e desde que não ocorram naqueles períodos em que a empresa esteja utilizando da jornada acima prevista.

Parágrafo Quinto

Ocorrendo a hipótese de demissão sem justa causa do empregado que possua saldo credor de horas, as mesmas serão necessariamente pagas pela empresa com os adicionais de que trata esta convenção. Quando o empregado, demitido sem justa causa, possuir saldo devedor de horas, as mesmas serão suportadas pela empresa, que não poderá descontar o valor das mesmas.

Parágrafo Sexto

As empresas que já possuem o banco de horas em acordo coletivo devem regulamentar as suas regras em acordos individuais. O mesmo deve ter o consentimento do Sindicato dos Trabalhadores SITIAR.

INTERVALOS PARA DESCANSO**CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO****Intervalo para Refeições**

Quando o empregado não usufruir do intervalo para refeição, de no mínimo uma hora, a empresa ficará obrigada a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO****Cartão Ponto**

As empresas que possuem dez ou mais empregados deverão manter controles de jornada manuais, mecânicos ou eletrônicos para fiscalização da jornada de trabalho cumprida pelos seus empregados.

Parágrafo Primeiro -

As empresas que mantêm ou pretendem criar controle eletrônico de jornada poderão optar pelo Sistema REP (Registrador Eletrônico de Ponto) previsto na Portaria SIT 1510/2009 ou por Sistema Alternativo Eletrônico.

Parágrafo Segundo

Aquelas empresas que mantiverem ou criarem sistema eletrônico alternativo de controle de jornada deverão obedecer aos seguintes critérios de atividade:

- a) Não deverá admitir qualquer espécie de restrição a marcação do ponto;
- b) Não deve permitir marcação automática;
- c) A marcação de sobre jornada, quando cumprida, não deve se sujeitar a autorização previa do empregador;
- d) Não deve permitir a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Terceiro

Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, permitir a identificação de empregador e empregados e possibilitar, através da central de dados, a extração

eletrônica e imprensa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FECHAMENTO DO CARTÃO PONTO

Fechamento 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, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Controle de Horário de Trabalho

A empresa com mais de 10 (dez) empregados será obrigada a manter livro ou relógio de ponto para o controle da jornada de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA PRESTAÇÃO DE EXAMES VESTIBULARES

Abono de Faltas Para Prestação de Exames Vestibulares

Serão abonadas as faltas dos empregados que se ausentarem para prestação de exames vestibulares, mediante a comunicação prévia e comprovação posterior, desde que as provas coincidam com o horário de trabalho.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REVEZAMENTO DE HORÁRIOS

Revezamento de Horários

As empresas que trabalham em turnos de revezamento de horários, estipulada através de acordo individual ou coletivo, se comprometem em comunicar a todos os funcionários as alterações efetuadas no horário de trabalho dos seus funcionários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS

DO TRABALHO AOS DOMINGOS

Autoriza-se o trabalho aos domingos desde que, as empresas adotem o sistema de escala de revezamento, respeitando o intervalo intrajornada e o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único - O empregado deverá obrigatoriamente ter uma folga no domingo dentro do respectivo mês trabalhado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS

Férias

O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados, dias de folga ou dias já compensados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EPI'S E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

EPIs e Instrumentos de Trabalho

Todo o equipamento de proteção individual, bem como os instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho e exigidos por lei, serão fornecidos pela empresa.

Parágrafo Primeiro -

A não utilização dos equipamentos de proteção individual fornecidos e o descumprimento de normas de segurança da empresa tornarão o empregado sujeito às penalidades legais.

Parágrafo Segundo-

Os materiais extraviados ou danificados dolosa ou culposamente pelos empregados, deverão ser ressarcidos à empresa no mês subseqüente à apuração do dano.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Uniformes

Quando exigido seu uso, as empresas deverão fornecer gratuitamente o uniforme a seus empregados, sendo que, para recebê-lo, o empregado deverá devolver à empresa o usado.

Parágrafo Único -

Os uniformes extraviados ou danificados dolosa ou culposamente pelos empregados, deverão ser ressarcidos à empresa no mês subsequente à apuração do dano.

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAMES MEDICOS****Exames Médicos**

As empresas se comprometem a fazer, por sua conta, exame médico admissional, demissional, periódicos em seus empregados, devendo ser observados os prazos da NR-7 para os que trabalham em condições insalubres.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS****Atestados Médicos e Odontológicos**

Para justificação das ausências do serviço de até 15 (quinze) dias, por motivo de doença, as empresas que não tenham serviços médico e odontológico próprios, aceitarão, como válidos, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS, SESI, médico ou instituição particular indicados pela empresa, desde que os mesmos sejam expedidos de acordo com a Lei do Conselho Nacional de Medicina.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE ACOMPANHANTE**Atestado de Acompanhante**

As empresas aceitarão atestados de acompanhante de até 07 (sete) dias em caso de internamento, na localidade, de filhos menores de 12 (doze) anos, cônjuge ou companheiro dependente comprovado pelo INSS, e de até 15 (quinze) dias quando o internamento ocorrer fora da localidade. Os atestados justificarão as faltas, desde que os mesmos sejam expedidos de acordo com a Lei do Conselho Nacional de Medicina.

**RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VISITA DOS DIRIGENTES SINDICAIS****Visita dos Dirigentes Sindicais**

A diretoria do sindicato, no exercício de suas funções, desejando manter contato com a base territorial, terá garantido atendimento pelo representante que a empresa designar, desde que a empresa, ou seu

representante, seja previamente comunicada pelo sindicato, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, fazendo parte da comunicação a pauta dos assuntos a serem discutidos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

Mensalidade Sindical

As empresas descontarão de seus empregados e repassarão ao sindicato as mensalidades sociais dos funcionários filiados, conforme o artigo 545 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Contribuição Confederativa

Conforme decisão tomada pelos funcionários em Assembleia Geral, as empresas, como simples intermediárias, descontarão dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva, a importância de 2%(dois por cento)do salário de julho 2022, 2%(dois por cento) em novembro de 2022 e 2%(dois por cento) em dezembro de 2022, a título de Contribuição Confederativa, e a repassarão ao Sindicato dos Trabalhadores até o 5.º dia útil após o desconto, tais descontos são embasados no Art. 513 da CLT e Art. 8.º Parágrafo 4.º da Constituição Federal;

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

Foro Competente

As controvérsias que porventura possam advir da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através da J.C.J. de Rondonópolis MT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO CUMPRIMENTO

Do Cumprimento

As partes se comprometem a cumprir a presente convenção coletiva de Trabalho em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência, bem como a discutir e aperfeiçoar a presente sempre que solicitadas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Multa pelo Descumprimento

Fica estabelecida uma multa no valor de 03 (três) salários normativos da categoria, pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas que envolvam obrigação de fazer, desde que a parte infratora não cumpra a exigência num prazo de 10 (dez) dias, após a constatação do fato.

Parágrafo Único -

A multa ora estipulada reverterá em favor da parte prejudicada: Sindicato dos Trabalhadores, Sindicato Patronal ou a Empresa.

EDIVALDO APARECIDO CAMARGO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE RONDONOPOLIS E REGIAO SUL DE MT

OMAR ALBERTO PEREIRA PINTO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DA REGIAO SUL DE MATO GROSSO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE NEGOCIAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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