

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG004584/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/12/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068272/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46211.004651/2019-11
DATA DO PROTOCOLO: 10/12/2019

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

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.178.451/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DA SILVA ROCHA;

E

SGS GEOSOL LABORATORIOS LTDA, CNPJ n. 02.417.115/0001-01, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GUILHERME MARQUES GOMES ;

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 agosto de 2019 a 31 de julho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais**, com abrangência territorial em **MG**.

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

O piso salarial praticado não poderá ser inferior à R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais), a partir de 1º de agosto de 2019.

Parágrafo Primeiro: O piso salarial estabelecido é para remunerar a jornada mensal de 220 horas; esclarecemos que o respectivo salário-hora não poderá ser inferior ao equivalente a divisão do valor mencionado por 220 horas.

Parágrafo Segundo: O salário dos empregados será proporcional à jornada trabalhada.

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

A empresa concederá reajuste salarial de 5% (cinco por cento) a partir de 1º de agosto de 2019.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA QUINTA - INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

Integrarão a remuneração, para fins de: férias, gratificação de natal, repouso remunerado, verbas rescisórias e médias das horas extras, os adicionais de periculosidade, insalubridade, reflexo do repouso remunerado sobre as horas extras dos últimos 12 (doze) meses ou proporcionalmente se for o caso.

Parágrafo Único – Os valores recebidos pelos empregados a título de prêmio e/ou bônus devidos pelo Programa de Incentivo à Produtividade não integrarão a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e verbas rescisórias.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - CURSO DE RECICLAGEM

Os cursos de reciclagem deverão ser realizados preferencialmente dentro da jornada de trabalho do empregado. Se realizado fora da jornada normal contratual ou se estender após a jornada, terá o empregado direito a devida compensação das horas extrapoladas e apuradas para realização do curso, que poderão ser compensadas no prazo de até 90 dias, sendo que as horas não compensadas serão pagas como extraordinárias.

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PREMIO E BÔNUS

1-Poderá ser pago aos líderes/monitores de equipe um bônus, de acordo com a possibilidade financeira da empresa, a título de premiação. Os valores recebidos pelos empregados contemplados com este programa NÃO INTEGRARÃO a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, verbas rescisórias e não será em hipótese nenhuma, incorporado ao salário.

2 – A empresa bonificará os funcionários que cumprirem metas a serem estabelecidas, através do PPRA – Programa de Participação nos Resultados Anuais – que será pago em Março de 2020, havendo apuração de resultados positivos no ano de 2019, de acordo com as metas corporativas. Os valores recebidos pelos empregados contemplados por este programa NÃO INTEGRARÃO a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, DSR, verbas rescisórias e não será em hipótese nenhuma incorporado ao salário.

A empresa irá discutir internamente com a comissão de funcionários, para estabelecer e medir as metas a serem cumpridas, para efeito do pagamento do PPRA, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

3 – Será divulgado em 28/02/2020 data do pagamento do PPRA, caso seja devido o pagamento.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A Empresa oferecerá aos seus funcionários o Plano de Saúde/odontológico, sendo que se trata de plano com co-participação do empregado, podendo optar ou não em aderir ao mesmo. Optando pela adesão, fica desde já autorizado o desconto diretamente em folha de pagamento do empregado da parte relativa a coparticipação.

Caso o empregado esteja gozando de benefício previdenciário, ou não tenha possibilidade de desconto em folha, deverá arcar integralmente com parte de sua co-participação, devendo pagar diretamente a reclamada a parte que lhe cabe relativa o referido plano, podendo ser emitido boleto para a referida cobrança. Em caso de não pagamento poderá haver a imediata suspensão do benefício.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - OUTROS BENEFÍCIOS

A empresa concederá uma única vez anualmente, através de convênio com livraria/papelaria da região, o benefício de uma ajuda de custo de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para a compra de material escolar para os filhos de funcionários matriculados em ensino infantil, fundamental e médio, desde que sejam comprovadas as matrículas e com a apresentação da certidão de nascimento. Serão credenciadas pelo menos duas livrarias/papelarias, para atender a este benefício.

- A empresa concederá o mesmo benefício de material escolar acima aos funcionários estudantes, independente do grau de ensino, desde que sejam comprovadas as matrículas.

- A empresa concederá mensalmente um cartão alimentação, no valor de R\$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais), a todos os colaboradores que optarem pelo benefício e será descontado em folha o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, valor que não integra a remuneração para nenhum fim de direito.

- Aprendiz e estagiários não farão jus ao recebimento do cartão alimentação.

- A empresa fornecerá uma refeição e dois lanches por turno para seus funcionários e será descontado o valor simbólico de R\$ 6,00 (seis reais) mensais. Para aqueles funcionários que trabalham no segundo turno será fornecido o jantar. Na filial da empresa onde houver solicitação formal da maioria dos funcionários, a empresa poderá juntar os cartões refeição e alimentação, num só, sem prejuízo aos funcionários.

- A empresa poderá disponibilizar aos seus empregados transporte em ônibus contratados para que possam se deslocar até a empresa.

- A empresa manterá as bolsas de estudo já concedidas, não havendo concessão de novas bolsas para o ACT 2019/2020.

- Em caso de haver paralização em dia útil, para manutenção da rede elétrica, por parte da CEMIG, a compensação será acertada em comum acordo com os empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Nas rescisões dos contratos individuais de trabalho serão obedecidas as seguintes regras:

Prazo: A empresa que dispensar seus empregados fica obrigada a efetuar o pagamento dos valores correspondentes à rescisão contratual nos prazos fixados pela legislação vigente.

Ultrapassado o prazo previsto na legislação, a empresa pagará no ato a multa prevista no artigo 477 da CLT.

Documentação: A empresa fornecerá no ato do pagamento das parcelas rescisórias, o formulário do PPP – PERFIL PROFISIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO -, qualquer que seja o tempo de serviço e quando solicitada.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS

Em caso de dano causado pelo empregado, por culpa (imperícia, imprudência ou negligência), no exercício da função e/ou no manuseio de equipamentos de trabalho, fica permitido a empregadora o desconto correspondente, nos termos do art. 462 da CLT, inclusive multas de trânsito e franquia decorrente de Contrato de Seguro, em caso de sinistro em veículo conduzido pelo empregado, nos termos do art. 462 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

Em caso de promoção funcional do empregado, inclusive para cargos de supervisão e chefia, poderá haver a critério da empresa, período de experimentação na nova função, que não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.

Parágrafo Primeiro: Durante o período experimental o empregado permanecerá auferindo o salário do cargo anterior, com acréscimo de 50% da valor da eventual diferença para o menor salário do novo cargo, provisoriamente, durante o período de avaliação.

Parágrafo Segundo: Decorrido o período experimental e caso se torne efetiva a promoção será anotada na CTPS, passando o empregado, então a fazer jus ao novo salário. Caso não seja efetivada a promoção não terá direito ao acréscimo retornando para o salário anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a garantia de emprego a:

1 – Empregada Gestante – A luz do art. 10, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação de gravidez até 120 dias após o parto.

2 – Empregado reabilitado pelo prazo previsto na legislação vigente, empregado que for reabilitado pelo órgão competente, em função de acidente de trabalho e que venha a ser reabilitado para outra função, observadas as seguintes condições:

2.1 – Que a função para a qual tenha sido reabilitado seja compatível e aplicável a atividade relacionada à pesquisa mineral;

2.2– O salário do empregado reabilitado para a nova função será correspondente ao salário inicial no cargo, não podendo ser inferior ao salário anteriormente recebido.

2.3 – Não sendo possível o enquadramento do empregado reabilitado pelo órgão competente, no salário inicial da nova função, em nenhuma hipótese serão devidas equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação;

2.4 – Não acumulação – a presente garantia de emprego acordado, não se acumula em nenhuma hipótese com prazos de estabilidade previstos na legislação vigente, que venha futuramente a ser definido com a mesma finalidade às contidas neste Acordo Coletivo.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

Ficam autorizados os descontos em folha de pagamento, em caso de integração, o plano de Assistência Médica, Odontológica, Hospitalar, convênio com farmácias, seguro, contrato de empréstimo/concessão de crédito junto a Instituições Financeiras interessadas, previdência privada ou de entidade cooperativa cultural ou recreativa associativa, em benefício de seus dependentes e outros, que decorrerem de autorização prévia e expressa do empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho será controlada através de cartão de ponto manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação para refeição, conforme faculta a portaria do Ministério do Trabalho. Os empregados que exercem de forma permanente atividades externas, poderão ter o controle de frequência através de papeleta de controle interno da empresa.

1 – Cartões de ponto/conferência – Fica assegurado ao empregado o direito de conferência dos cartões de ponto, sempre que este julgar necessário, durante o intervalo do expediente normal trabalhado, devendo a empresa manter nesse horário um funcionário para tal atendimento.

2 – Reembolso de Despesas de Viagem – Os empregados, quando em viagem a serviço, fora do local da prestação do serviço, terão suas despesas reembolsadas dentro dos limites estipulados pela empresa, mediante adiantamento prévio e comprovação posterior, com a apresentação das respectivas notas, conforme as normas da empresa.

A Empregadora adotará a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e/ou jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, nesta última já incluído o descanso semanal remunerado, podendo ser adotado o regime de prorrogação e compensação de jornada.

As horas trabalhadas que excederem a jornada acima mencionada e não forem objeto de compensação serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Faculta-se à Empresa a adoção do sistema de Banco de Horas(compensação de horas extras), pelos quais as horas efetivamente realizadas pelos empregados, poderão ser compensadas, no prazo de até 06 (seis) meses após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas e folgas compensatórias.

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto neste Acordo Coletivo.

É permitida a prorrogação da jornada de trabalho inicialmente contratada, a fim de compensar uma ou mais folgas extras concedidas.

Fica desde já ajustado que, se o local de trabalho do empregado não funcionar aos sábados, a Empregadora poderá redistribuir a jornada semanal de segunda à sexta-feira, a fim de compensar as horas não trabalhadas nos referidos dias. Neste caso, não ensejará direito às horas extras, a não ser quando a compensação não for efetuada na forma prevista neste instrumento. O Empregador poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, caso necessário.

Em se adotando o sistema de prorrogação e compensação de horário, previsto neste acordo, e o feriado recair em dia de 2ª a 6ª feira, poderá compensar as horas de prorrogação relativas a aquele dia de feriado, com o trabalho das horas correspondentes na semana subsequente.

A compensação de horas extras poderá ser realizada juntamente com o período que antecede ou sucede ao gozo de férias do empregado. Neste caso, o prazo de compensação poderá extrapolar o prazo de 06 (seis) meses.

Passa a prevalecer o aditivo acordado sobre a compensação de feriados. A empresa adotará, quanto ao trabalho em feriados, a mudança de dia do mesmo quando necessário e ou sendo compensados com folga, será devido apenas mais um pagamento de forma simples.

Considerando que pequenas variações no registro de ponto diário, antes do início da jornada ou após o seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que não será considerado como tempo à disposição do empregador, os minutos que antecedem e sucedem o início e término da jornada de trabalho, desde que este período não seja superior a 10 (dez) minutos que antecedem o início e 10 (dez) minutos após o término da jornada de trabalho.

O Adicional por trabalho Noturno será devido pelo percentual de 20% (vinte por cento) para o trabalho noturno, executado entre 22h e 5h.

As horas de trabalho prestadas após as 05:00h não configuram "prorrogação de trabalho noturno".

Fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho, em qualquer dia da semana, inclusive sábado, especificando-se para compensar dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, dias de feriados legais ou recessos da empresa. Neste caso, as respectivas horas suplementares não serão remuneradas e nem consideradas extraordinárias para os efeitos da legislação trabalhista. Faculta-se ainda a compensação anterior e ou posterior dos respectivos dias mediante folgas.

As disposições desta cláusula relativas ao controle de ponto e horas extras não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGIME DE TRABALHO

Além da jornada de trabalho regida pela CLT, os empregados abrangidos pelo presente acordo também poderão submeter-se à estipulada pela Lei 5.811 de 10/10/1972, conforme a natureza dos serviços executados.

Os horários previstos neste acordo são considerados pelas partes negociados e conseqüentemente, a eles não se aplicam a jornada de 06 horas, mas sim a jornada de 44 horas semanais.

A empresa poderá adotar sistema de turnos ininterruptos de revezamento, em regime de 08 horas, ficando acordado que não haverá o reconhecimento de jornada especial, haja vista a adequação do trabalho aos limites da súmula 423 do Col. TST.

A prestação laborativa semanal dos empregados poderá ser objeto de compensação sem pagamento de horas extras. Fica acordado que, conforme redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia, seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou com folgas, de maneira que não exceda o período máximo de 01 (um) ano.

Fica definido, opcionalmente, o turno de revezamento ininterrupto com 05 grupos trabalhando com a carga horária de 06 (seis) horas diárias.

A empresa em acordo com os funcionários poderá haver a compensação de dias em razão de feriados facultativos, paralizações por falta de energia e comemorações tradicionais.

Os empregados abrangidos pelo acordo coletivo também poderão submeter-se, além da jornada de trabalho regida pela CLT e dos horários já definidos no acordo vigente, aos seguintes horários de turno rotativo:

Turno	No. Dias	Horário	Almoço/Jantar	Folga
1º. Turno	2 dias	07:00 às 19:00	1 h	3 dias
2º. Turno	2 dias	19:00 à 01:00	1 h	3 dias
3º. Turno	2 dias	01:00 às 07:00	1 h	3 dias
Turno	No. Dias	Horário	Intervalo	Folga
1º. Turno	5 dias	16:00 às 01:20	1h	2 dias
2º. Turno	5 dias	07:15 às 17:00	1h	2 dias

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas e justificadas, inclusive para efeito de férias, as faltas ao serviço decorrente de:

1 – Realização de prova escolar em estabelecimento de ensino oficial, pelas horas necessárias desde que coincidentes com horário de trabalho, sendo obrigatória a comunicação por escrito com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência e posterior comprovação de realização de prova;

2 – Recebimento do PIS/PASEP – Fica assegurado ao trabalhador abrangido pelo presente Acordo Coletivo, o direito ao recebimento da remuneração das horas em que tiver de se afastar do trabalho para o recebimento das cotas do PIS/PASEP, exceto quando pago pela própria empresa através da folha de pagamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO

Estabelece-se ainda que, a critério do empregador, em todos os setores da empresa, poderá ser adotada a jornada de 12 x 36, que compreende uma jornada de trabalho com duração de 12 (doze) horas de trabalho corrido por 36 (trinta e seis) horas de descanso, neles compreendido os períodos de refeições, ficando expressamente estabelecidos que as horas compreendidas entre a 8ª (oitava) e a 12ª (décima segunda) diárias não serão consideradas como extras, bem como possíveis horas que excederem as 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que seja compensado o excesso no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas e folgas compensatórias.

Em se adotando a jornada de plantão prevista no parágrafo anterior, o período para descanso será computado na duração da jornada, sendo, que o empregado terá direito a gozar regulamente do intervalo de 01 hora ou a sua indenização correspondente.

A adoção da jornada de plantão não ensejará, de modo algum, o pagamento em dobro ou de qualquer adicional de horas extras pelo trabalho realizado em domingos e feriados.

A empresa poderá, a qualquer tempo, determinar o cumprimento da jornada diária de 08 (oito) horas aos empregados que laborem em jornada de plantão, sem que isto importe em alteração contratual e sem que seja devido qualquer acréscimo salarial ou horas extras, devendo apenas tal alteração ser anotada na CTPS.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS FÉRIAS

Determina-se que a concessão das férias individuais ou coletivas, deverá ser comunicada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, vedada a fixação do início delas dois dias anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dias de inocorrência de trabalho. Convenciona-se ainda que, a garantia para todos empregados, incluindo os menores de 18(dezoito) anos e os que tem mais de 50 (cinquenta) anos de idade, o direito de parcelar as férias em até 03 (três) períodos, desde que um desses períodos tenha no mínimo 14(quatorze) dias e os outros dois não podem ser inferiores a 05 (cinco) dias.

Parágrafo Único: A empresa comunicará aos seus empregados com o mínimo de 30 dias de antecedência, a concessão de Férias Coletivas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Utilizando-se a EMPRESA de serviço médico com o qual mantém convênio, o exame do empregado enfermo, até quinze dias, deverá ser feito pelo respectivo serviço. Da mesma forma, a justificção da ausência do empregado para consultas medicas e exames, somente será admitida mediante apresentação de atestado fornecido por médico ou clinica associada ou com convênio com o plano de saúde ofertado pela empresa.

Em caso de impossibilidade de comparecimento ao médico conveniado, a justificção deverá ser feita através de atestado fornecido pelo SUS ou INSS, devendo ser apresentado no prazo de 02 dias subseqüentes à ausência. Não serão, em hipótese alguma, aceitos atestados médicos de outras procedências.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENE DO TRABALHO**

O empregador manterá os locais de trabalho dentro dos padrões de higiene, uma área destinada a banheiros e sanitários, com separação de sexos, quando for o caso e tudo em conformidade com as normas regulamentadoras que disciplinam a matéria.

UNIFORME**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME / EPI'S**

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os uniformes ou fardamentos. Serão fornecidos 03 (três) camisas e 2 (duas) calças compridas e equipamentos de proteção individual (EPI'S), quando exigidos para a prestação dos serviços. Caso o funcionário queira adquirir mais peças do que a fornecida, poderá comprar do fornecedor a preço de custo, descontando no seu salário. Quando por culpa ou dolo do empregado, houver perda, dano ou extravio do material fornecido, o valor do mesmo poderá ser descontado dos salários.

**RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**

As controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho através de ação própria.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORO**

O Foro competente para dirimir dúvidas ao presente acordo é o da base territorial da categoria, sempre a Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estabelecida a multa de 1 (um) piso salarial por empregado, no caso de qualquer inadimplemento de qualquer cláusula acordada no presente instrumento.

NILSON DA SILVA ROCHA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS

GUILHERME MARQUES GOMES
DIRETOR
SGS GEOSOL LABORATORIOS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE

[Anexo \(PDF\)](#)

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