

Ano XXII | Nº 278 | janeiro 2017

informe Sindical



Confederação Nacional do Comércio
de Bens, Serviços e Turismo

A Minirreforma Trabalhista – O Projeto de Lei nº 6.787/2016

O Poder Executivo, em 23/12/2016, apresentou o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, estabelecendo uma minirreforma trabalhista, já que altera as regras dos contratos temporários de trabalho, regulamenta a representação no local de trabalho contida no art. 11 da Constituição da República (CR) e prioriza o negociado sobre o legislado em relação a alguns tópicos previamente arrolados, dentre eles, o parcelamento das férias, a possibilidade de jornada de trabalho de até 12 horas por dia e o intervalo intrajornada.

O texto necessita de ajustes pontuais, principalmente a criação de mecanismos que possam, de forma concreta, alavancar as relações trabalhistas e, consequentemente, o desenvolvimento econômico do País. A seguir, destacamos alguns temas que merecem atenção.

Multa por ausência de registro. O PL propõe uma elevação exorbitante da multa por empregado não registrado, multa essa que, atualmente, é de um salário mínimo, conforme disposto no art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sem qualquer critério técnico para sua majoração, a proposição eleva a mencionada multa para R\$ 6.000,00 (seis

mil reais) por empregado, ou seja, um aumento de praticamente 600% (seiscentos por cento), situação que viola, flagrantemente, o princípio constitucional da razoabilidade.

Além disso, eleva para R\$ 1.000,00 (mil reais) a multa devida outras infrações referentes ao registro (art. 47-A do PL), como no caso de ausência de dados sobre duração do trabalho, férias e acidentes, sendo que, atualmente, pela redação do parágrafo único do art. 47 da CLT, essas infrações são punidas com multa de meio salário mínimo. Ou seja, mais uma vez a proposta viola o princípio da razoabilidade ao elevar as demais multas referentes ao registro em 100% (cem por cento).

Ausência da dupla visita pela fiscalização no caso de ausência de registro. Outro ponto da proposta que merece ser revisto é a retirada do critério da dupla visita pela fiscalização no caso de ausência de registro (§ 2º do art. 47 do PL). Nessa hipótese, a irregularidade ensejará punição na primeira fis-

Cont. na pág. 2

Cont. da pág. 1

calização. O princípio da dupla visita é norteador da administração pública, pois, em primeiro lugar, vem a orientação, somente cabendo a sanção punitiva se forem mantidas as eventuais irregularidades verificadas pelo fiscal. Vale lembrar que a Lei Complementar nº 147/2013 garantiu a dupla visita para o caso de fiscalização trabalhista nas microempresas e empresas de pequeno porte, situação desconsiderada no texto da proposição.

Representação no local do trabalho. Ao dispor sobre a representação do trabalhador no local de trabalho, já prevista no art. 11 da CR, o PL, além de criar regramentos para essa função, concede estabilidade ao representante eleito para exercer tal função, por período que compreende a data de sua candidatura até seis meses após o encerramento do seu mandato (de dois anos, com possibilidade de uma reeleição).

Ressalte-se que a Constituição limitou, para as empresas de mais de 200 empregados, a eleição de apenas um representante. No entanto, a proposição estabeleceu que as negociações coletivas poderão ampliar esse número de representantes para até 5 (cinco) trabalhadores por estabelecimento, ou seja, dificilmente haverá alguma negociação coletiva que não tratará dessa ampliação com a inclusão do teto de representantes com direito à estabilidade, não tendo mais como referência a empresa, e sim o estabelecimento. Nessa hipótese, uma empresa que tenha 50 estabelecimentos com mais de 200 empregados acabaria tendo um total de 250 trabalhadores estáveis caso a negociação coletiva assim determinasse, situação que engessaria a gestão empresarial e o exercício do poder diretivo do empregador.

Convenção ou acordo coletivo. A proposição é mais restritiva do que a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconheceu, no Recurso Extraordinário (RE) 590.415, o valor pleno da negociação coletiva. Pelo texto apresentado, a negociação terá força de lei apenas com relação a 13 (treze) pontos específicos, dentre os quais, destacamos, a possibilidade de fracionamento de férias em até 3 (três)

vezes, o intervalo intrajornada, o plano de cargos e salários e o regulamento empresarial.

Apesar da premissa positiva de que o instrumento coletivo terá força de lei, a proposição, ao restringir o que pode ser negociado, se torna inconstitucional por violar o princípio da não intervenção nas entidades sindicais, previsto no inciso I do art. 8º da CR, bem como o inciso XXVI do art. 7º, também da CR, que determina o reconhecimento da negociação coletiva de forma ampla.

Além do mais, deixou de considerar como objeto de negociação, por exemplo, o próprio salário, já que a Constituição autoriza sua redução por negociação coletiva; trabalho em dias de feriado; quitação geral do trabalho (que foi o objeto do RE 590.415 do STF); dentre inúmeras outras questões.

O PL determina que a negociação coletiva poderá tratar da ultratividade das normas, situação que engessará a eficácia do instrumento coletivo, uma vez que o mesmo deve ter o período de aplicação definido e dentro de um prazo razoável, principalmente quando ocorre cenário de oscilações econômicas, o que impediria que a negociação fosse um instrumento de enfrentamento da crise.

Trabalho temporário. Houve melhorias com relação às regras do trabalho temporário vigente. No entanto, mais uma vez, a proposição se mostrou rígida e buscando de forma efetiva a punição desmedida e não razoável, uma vez que, na nova redação dada ao art. 11 da Lei 6.019/1974 existe, no parágrafo segundo, a previsão de uma multa no valor de até 20% (vinte por cento) sobre o valor do contrato, caso ocorra a irregularidade administrativa referente à ausência do contrato escrito. O percentual é deveras excessivo, e fere o princípio da razoabilidade.

Trabalho a tempo parcial. A proposição trouxe melhorias com relação à situação vigente, pois, pela nova redação, passa a ser permitido o labor extraordinário nos contratos de tempo parcial, embora de forma

Cont. na pág. 3

Cont. da pág. 2

limitada. Mas, de qualquer forma, foi um pequeno e bem-vindo avanço.

Como se percebe, as melhorias apresentadas na minirreforma proposta pelo Poder Executivo, ainda que sofram ajustes em seu texto, não trarão a segurança jurídica esperada para aqueles que desenvolvem atividades empresariais em nosso País. Ademais são tímidas e as punições severas, fatores que inibem o crescimento econômico e acabam com as expectativas da modernização da legislação trabalhista, que é questão necessária para estimular a geração de empregos. Segue a íntegra do PL nº 6.787/2016.

PROJETO DE LEI

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito à multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput*, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção à dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

Cont. na pág. 4

Cont. da pág. 3

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

- I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;
- II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e
- III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

- I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e II - o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no *caput* até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

- I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional

às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

- II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
- III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;
- IV - horas *in itinere*;
- V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;
- VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;
- VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- VIII - plano de cargos e salários;
- IX - regulamento empresarial;
- X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;
- XI - trabalho remoto;
- XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e
- XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Cont. na pág. 5

Cont. da pág. 4

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do *caput* do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)

“Art. 634.
.....

§ 1º
.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa de trabalho temporário ou diretamente a uma empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

Cont. na pág. 6

Cont. da pág. 5

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no *caput* ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigado a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de reten-

ção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.” (NR)

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, *caput* e § 1º, da CLT.” (NR)

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
- b) o art. 130-A;
- c) o § 2º do art. 134;
- d) o § 3º do art. 143;
- e) o parágrafo único do art. 634; e
- f) o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do *caput* do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Brasília,

Perfil no LinkedIn serve para comprovar cargo de gestão que afasta pagamento de horas extras

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, absolveu a Con-tax-Mobitel S.A. do pagamento de horas extras a um ex-coordenador de RH da empresa por entender caracterizado que o mesmo tinha cargo de gestão nesse período. Uma das formas utilizadas pela empresa para comprovar o cargo de confiança foi o perfil publicado pelo ex-coordenador no LinkedIn, rede social relacionada a contatos profissionais. O perfil não foi contestado pelo trabalhador.

Dispensado em 2010 após oito anos de serviços, o profissional alegou que a empresa exigia dele o cumprimento de extensa jornada de trabalho, “do contrário, não conseguiria desvencilhar-se das incumbências que lhe eram impostas”. O mesmo relatou, na petição inicial, que iniciava sua jornada em torno de 7h30 e findava, normalmente, às 23 h ou 0 h.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve sentença que deferiu as horas extras, concluindo que as funções do profissional eram de “grande relevância no empreendimento, mas não se enquadravam na exceção legal ao registro e controle de jornada”. Ao recorrer contra a decisão do TRT, a empresa sustentou que o acórdão regional revela o

nível hierárquico e a fidúcia especial do empregado, além da inexistência de controle de horário.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, explicou que o próprio perfil do trabalhador na rede social LinkedIn, devidamente transcrito na decisão, revela, dentre outras funções, o exercício de apoio à gerência, a validação de sanções disciplinares e a condição de preposto em audiências trabalhistas. “Não há controvérsia de que o profissional era corresponsável pelo planejamento estratégico do setor e que mantinha 22 funcionários diretamente sob sua subordinação”, ressaltou.

De acordo com o relator, a caracterização da função ou cargo de confiança de que trata o artigo 62, inciso II, da CLT está vinculada às reais atribuições do empregado e exclui seus ocupantes do regime previsto no capítulo da duração do trabalho, o que implica a impossibilidade de pagamento de horas extras. E, no caso, o conjunto de fatos e provas descrito pelo TRT-RS comprova a distinção hierárquica do trabalhador, “com amplos poderes de mando e gestão”, entre eles, um termo de confidencialidade que indica o acesso a informações relevantes que não eram de conhecimento comum.

(Fonte: TST - Processo RR - 180-37.2011.5.04.0020)

JURISPRUDÊNCIA

“RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA. A falta de uso de equipamento de proteção durante a jornada é motivo suficiente para justificar a despedida do trabalhador por justa causa, por comprometer a segurança no ambiente de trabalho, deixando o empregador em situação de irregularidade capaz de lhe ensejar responsabilidade civil.” (TRT 12ª Reg., RO 0004584-44.2013.5.12.0019, 3ª Câmara, Desembargador-relator Roberto Luiz Guglielmetto, publ. 20.06.2016)

“DANO MORAL. BAIXA NA CTPS APENAS EM AUDIÊNCIA. Embora não se neguem os aborrecimentos decorrentes da ausência de anotação da CTPS em época própria, tal fato, por si só, não implica no reconhecimento de danos morais e não é suficiente para gerar este tipo de reparação. Não vislumbro, *in casu*, a presença de qualquer das hipóteses que justifiquem a condenação por dano moral. Ademais, a tese de ausência de baixa na CTPS a obstar

Cont. da pág. 7

a contratação além de não provada, não prospera, de vez que nada impede o trabalhador de ter dois ou mais empregos com os respectivos registros.” (TRT 2ª Reg., RO 0002341-04.2013.5.02.0441, 17ª Turma, Desembargadora-relatora Thais Verrasto de Almeida, publ. 08.04.2016)

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA. EMPREGADO ALCOÓLATRA E DEPENDENTE QUÍMICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS HÁ APROXIMADAMENTE 10 ANOS. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. Nos termos da Súmula nº 443 do C. TST presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Nos termos do referido verbete

sumular, foi estabelecida uma inversão do ônus da prova, e não uma garantia provisória de emprego. Na hipótese dos autos, o reclamante não só foi admitido quando já era portador da doença (alcoolismo), como teve à sua disposição tratamento médico para o uso de entorpecentes, não havendo qualquer prova acerca da conduta discriminatória imputada à reclamada. Assim, os elementos existentes nos autos permitem concluir que a ré, ao dispensar o obreiro após aproximadamente 10 anos de prestação de serviços, exerceu o seu direito potestativo – constitucionalmente assegurado – de rescindir o contrato de trabalho com o autor, sem justa causa, não havendo que se cogitar em qualquer ilícitude a amparar a pretensa reintegração. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento, no particular.” (TRT 15ª Reg., RO 0000537-95.2012.5.15.0013, 5ª Câmara, 3ª Turma, Desembargadora-relatora Ana Paula Pellegrina Lockmann, DEJT 24.06.16)

NOTICIÁRIO • CERSC

Reunião do dia 10 de janeiro de 2017 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

Processos analisados:

Processo nº 246

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Carnes e Derivados de Belém

Relator: Ivo Dall’Acqua Júnior

Processo nº 856

Interessado: Sindicato do Comércio de Dom Pedrito
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 1116

Interessado: Sindicato dos Corretores de Seguros e Capitalização no estado de Goiás
Relator: Francisco Cavalcante

Processo nº 1964

Interessado: Sindilojas Campinas e Região
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 1979

Interessado: Patrimoni Contabilidade
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 1985

Interessado: AGE Consultoria Empresarial
Relator: Daniel Mansano

Processo nº 1998

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais
Relator: Ivo Dall’Acqua Júnior

Informe Sindical

Publicação mensal – nº 278 – Janeiro de 2017

Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

Av. General Justo, 307 – 5º andar – CEP: 20021-130 – Rio de Janeiro – RJ – Tel.: (21) 3804-9211

Fax: (21) 2220-0485 – E-mail: ds@cnc.org.br

Editor responsável: **Patrícia Duque** – Chefe da Divisão Sindical

Projeto gráfico e diagramação: **Ascom/PV**

Revisão: **Alessandra Volkert**

Presidente: **Antonio Oliveira Santos**

Vice-presidentes: 1º – Josias Silva de Albuquerque, 2º – José Evaristo dos Santos, 3º – Laércio José de Oliveira. Abram Szajman, Adelmir Araújo Santana, Carlos de Souza Andrade, José Marconi Medeiros de Souza, José Roberto Tadros, Lázaro Luiz Gonzaga, Luiz Carlos Bohn e Luiz Gastão Bittencourt da Silva. Vice-presidente Administrativo: Darci Piana. Vice-presidente Financeiro: Luiz Gil Siuffo Pereira. Diretores: Aldo Carlos de Moura Gonçalves, Alexandre Sampaio de Abreu, Ari Faria Bittencourt, Bruno Breithaupt, Carlos Fernando Amaral, Daniel Mansano, Edison Ferreira de Araújo, Eliezer Viterbino da Silva, Euclides Carli, Francisco Valdeci de Sousa Cavalcante, Itelvino Pisoni, José Arteiro da Silva, José Lino Sepulcri, Leandro Domingos Teixeira Pinto, Marcelo Fernandes de Queiroz, Marco Aurélio Sprovieri Rodrigues, Paulo Sérgio Ribeiro, Pedro José Maria Fernandes Wähmann, Raniery Araújo Coelho, Sebastião de Oliveira Campos e Wilton Malta de Almeida. Conselho Fiscal: Domingos Tavares de Souza, José Aparecido da Costa Freire e Valdemir Alves do Nascimento.

A íntegra desta publicação estará disponível na Internet, em www.cnc.org.br

Website: www.cnc.org.br