

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DATA BASE 2016/2018 QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÕES, BENEFICIAMENTO E COMÉRCIO DE MÁRMORE, GRANITOS E CALCÁRIO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, RUA JOÃO MOTTA, Nº 12, FERROVIARIOS, CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 36.400.562/0001-70 DENOMINADO SINDIMÁRMORE E DE OUTRO LADO O SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, COM SEDE À RUA VINTE E CINCO DE MARÇO, Nº 1/3 - 6.º ANDAR - EDIFÍCIO JORGE MIGUEL, CENTRO, CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - ES, INSCRITO NO CNPJ SOB Nº 27.264.399/0001-74, PARA ESTABELECEER CONDIÇÕES DE TRABALHO, CONFORME AS CLÁUSULAS QUE DISPÕEM.

## CLÁUSULAS FORMAIS

### 1ª - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho obriga as empresas representadas pelo SINDIROCHAS e se aplica a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, que prestarem serviços na base territorial do SINDIMÁRMORE, ou seja, todo o Estado do Espírito Santo.

### 2ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva tem vigência de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01 de Maio de 2016 e término em 30 de Abril de 2018, mantendo-se a data-base em 1º de maio, comprometendo-se as partes a reiniciarem as negociações no mínimo 60 (sessenta) dias antes do vencimento desta.

§ Único – Fica convencionado que as partes se reunirão por ocasião da data base de 2017 para discutir obrigatoriamente as cláusulas de natureza econômica, de jornada de trabalho ou quaisquer outras conforme artigo 616 da CLT.

## RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

### 3ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período.



§ 1º - Fica vedado o Contrato de Experiência em casos de recontratação, desde que para o exercício do mesmo cargo ocupado anteriormente, mantidas as mesmas condições tecnológicas.

§ 2º - Só terá validade o contrato de experiência se for escrito.

#### **4ª - DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregador fica obrigado a devolver ao empregado, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, iniciando-se no primeiro dia útil após a entrega, a exceção da CTPS, independente de motivo ou iniciativa, cópia dos documentos assinados pelo empregado e os necessários a contratação.

§ 1º - No tocante a CTPS, o empregador efetuará as anotações no ato da contratação especificando função, salário na forma da lei, fornecendo recibos por ocasião de sua apresentação.

§ 2º - A CTPS deverá ser devolvida ao trabalhador em no máximo 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º - Qualquer documento entregue pelo empregado ao empregador deverá ser emitido recibo, o mesmo ocorrendo quando da devolução.

#### **5ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

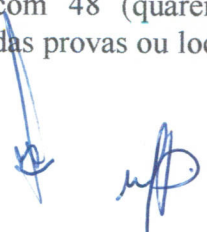
Os trabalhadores poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) até 03 (três) dias úteis, no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- b) até 04 (quatro) consecutivos no decorrer da primeira semana em virtude de casamento;
- c) até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) até ½ (meio) dia de trabalho, para recebimento de Abono/Rendimentos do PIS, desde que a empresa não tenha convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento direto aos seus empregados;
- e) Se a empresa optar por efetuar o pagamento em cheque deverá cumprir o que estabelece a Portaria 3.281 de 07/12/84 e Instrução Normativa nº 01 de 07/11/89, inciso III, do Ministério do Trabalho, inclusive quanto à ausência dos trabalhadores para recebimento de salários.

§ Único - Fica esclarecido que nestes benefícios já se incluem as vantagens previstas nos incisos primeiro a terceiro do artigo 473 da CLT.

#### **6ª - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante será abonada sua falta em dias de provas escolares, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos de ensino, desde que avise o empregador por escrito, em formulário fornecido pela empresa, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência, sujeito a comprovação e que o horário das provas ou locomoção coincida com o horário de trabalho do empregado.





§ 1º - As férias do trabalhador estudante deverão coincidir preferencialmente com o período de férias escolares, exceto quando o próprio trabalhador solicitar diferente, por escrito.

§ 2º - Não sendo a jornada de trabalho em escalas, se as aulas começarem as 18h00 (dezoito horas), durante o período letivo, poderá o trabalhador laborar sua jornada encerrando em no máximo até as 17h00 (dezesete horas), mediante compensação, condicionado a apresentação mensal da frequência escolar.

## **7ª - AUXÍLIO ESCOLAR**

Os empregadores concederão por ocasião do início do ano letivo, um adiantamento de até 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado que o solicitar, desde que ganhe até 04 (quatro) salários mínimos, para fins de aquisição de material escolar, com desconto em um mínimo de 05 (cinco) vezes sem acréscimos, aos empregados ou seus filhos estudantes do ensino fundamental 1 (um) e 2 (dois), sujeito a comprovação de que empregou as verbas na finalidade a que se destina.

§ 1º - O benefício concedido nesta cláusula não abrange os trabalhadores em contrato de experiência.

§ 2º - Em caso de rescisão contratual, o desconto do adiantamento será efetuado com a antecipação das parcelas vencidas e vincendas, que porventura não tenham sido descontadas.

## **8ª - TRABALHO DA GESTANTE**

Terá garantia de permanência no emprego, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

§ 1º - A empregada gestante terá que ser imediatamente realocada de área ou função, quando em suas funções normais estiver exposta a situações de risco na sua gestação, bastando para isto apresentar o Atestado Médico.

§ 2º - A empregada gestante, somente poderá ser demitida por mútuo acordo, entre a trabalhadora e o seu empregador com assistência do sindicato profissional ou por motivo de falta grave.

## **9ª - FÉRIAS**

O início das férias individuais e/ou coletivas não poderá coincidir com os dias de folgas e os compensados anteriormente.

§ 1º - O empregador confirmará ao empregado o início do gozo de suas férias com 30 (trinta) dias de antecedência, efetuando o pagamento no prazo mínimo de 3 (três) dias do seu início.

§ 2º - Por ocasião do pagamento das férias, será concedido adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário do empregado, desde que solicitado no mês de janeiro.

§ 3º - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

§ 4º - As férias do primeiro período aquisitivo deverão ser concedidas preferencialmente nos primeiros 150 (cento e cinquenta) dias após o vencimento.

#### **10ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão comprovante de pagamento aos trabalhadores, contendo identificação da empresa, nome do trabalhador, salário, mês de competência, horas trabalhadas, horas extras e noturnas, adicionais de insalubridade e periculosidade quando houver, assim como reflexo destas no repouso semanal remunerado, FGTS devido no mês, e discriminando todas as parcelas pagas e os descontos efetuados.

§ Único - Fica dispensada a assinatura do empregado no contracheque sempre que o pagamento for efetuado por meio de depósito bancário, mas o empregador fica obrigado a entregá-lo para fins de conferência até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

#### **11ª - CARTA DE REFERÊNCIA**

O empregador fornecerá ao empregado dispensado sem justa causa, uma carta de referência indicando as funções exercidas e os cursos realizados pelo empregado, desde que solicitada pelo mesmo por escrito.

#### **12ª - FERRAMENTAS DE TRABALHO**

Quando o empregador não tiver local apropriado para a guarda das ferramentas de trabalho, o empregado não poderá ser responsabilizado pelo extravio das mesmas após a sua utilização.

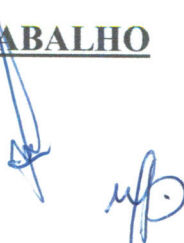
#### **13ª – APOSENTADORIA**

Os trabalhadores terão garantia de permanência no emprego nos 24 (vinte e quatro) meses antecedentes ao momento em que possam requerer sua aposentadoria, durante a vigência desta CCT, desde que contem com mais de 3 (três) anos de serviço no contrato vigente.

§ 1º - Completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para o empregador a obrigação prevista no *caput* desta cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou em face da legislação específica.

§ 2º - Sempre que houver fornecimento do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, deverá constar do mesmo se a exposição é habitual, permanente, não ocasional nem intermitente.

#### **JORNADA DE TRABALHO**





## **14ª - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal de trabalho será a legal, podendo o empregador prorrogá-la ou compensá-la, desde que o excesso por dia não ultrapasse o que impõe o § 3º desta cláusula.

§ 1º - Não haverá compensação do sábado quando este dia na semana em curso seja feriado. Caso o empregador opte por manter a jornada nos demais dias da semana, deverá remunerá-las como extras, com o adicional previsto na cláusula 18ª deste Instrumento.

§ 2º - Quando o feriado coincidir com o dia de compensação o empregador distribuirá esta hora nos demais, isto porque o repouso remunerado quita apenas a jornada a ser desempenhada naquele dia.

§ 3º - Apenas excepcionalmente, poderá o empregador prorrogar sua jornada habitual, mesmo assim, não poderá exceder duas horas diárias, mediante o pagamento das horas extras com o respectivo adicional.

§ 4º - Todos os intervalos para alimentação e descanso concedidos não serão computados na duração do trabalho.

§ 5º - As empresas que trabalharem em turno ininterrupto, que optarem pela jornada fixa aos empregados, obrigatoriamente concederá repouso semanal remunerado aos empregados aos domingos, tendo que submeter a jornada semanal ao estabelecido nesta CCT.

## **15ª - TURNOS ININTERRUPTOS**

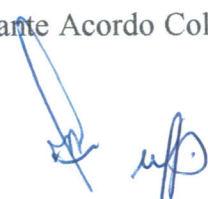
Se o empregador não se adaptar ao regime de 6 (seis) horas diárias para o trabalho de turnos ininterruptos, poderá prorrogar a jornada de trabalho, sujeitando-se ao pagamento das horas extras, conforme cláusula 18ª desta CCT mas estará sujeito as seguintes condições:

§ 1º - Fica autorizada a jornada de 8 x 16 (oito horas de trabalho, por dezesseis de descanso) nos turnos ininterruptos, com ou sem revezamento, mas obrigatoriamente, o empregador terá que conceder no mínimo uma hora de intervalo intrajornada não remunerado, portanto, serão sete horas efetivamente trabalhadas.

I - A prática desta jornada deverá ser feita em escalas de seis dias de trabalho com uma folga semanal, no entanto o empregador terá que pagar uma hora extra por escala trabalhada ou seis semanais, com adicional de 50%, já incluso neste pagamento a remuneração pelos feriados que coincidirem com a escala.

II - Nas escalas de trabalho entre 22h00 e 5h00 da manhã, terá o empregador que pagar mais uma hora extra por noite trabalhada, ou seis semanais com adicional de 50%, a cada trabalhador, em função da hora noturna, nos estritos termos do artigo 73 da CLT.

III - Só será permitida jornada diferente, mediante Acordo Coletivo entre o empregador e a representação dos trabalhadores.



§2º - O estabelecido nesta cláusula também deverá ser cumprido integralmente pelas empresas em relação aos laminadores e seus ajudantes, podendo ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia, for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda o período máximo de um mês, o total de horas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, conforme faculta o § 2º do art. 59 da CLT.

I – Caso a jornada praticada nos termos deste parágrafo exceda à soma das jornadas semanais previstas, o excedente deverá ser pago com os respectivos adicionais de horas extras conforme cláusula 18ª desta CCT.

II – Em hipótese alguma será permitida a jornada intermitente, ressalvado exclusivamente o intervalo intrajornada de no mínimo uma e no máximo duas horas.

§ 3º - Considerando o disposto na Constituição Federal, art. 7º, inciso XIII, que prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ou de seis horas para os turnos ininterruptos com ou sem revezamento, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, compensação esta igualmente permitida nas Cláusulas 14ª e nesta (15ª) desta CCT, que tratam inclusive do trabalho em turnos ininterruptos com ou sem revezamento, bem como o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, artigos 67 e 68, parágrafo único, e na recente Portaria MTE nº 945, de 08/07/2015, as partes convencionam deixar expressa a possibilidade de trabalho aos domingos, feriados civis e religiosos, observadas ainda as condições seguintes:

I - No caso de trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, a escala de revezamento prevista na legislação vigente será aquela prevista nesta CCT, ou seja, em escalas de 06 x 18 ou de 08 x 16, nas condições aqui previstas;

II - As condições específicas de segurança e saúde para o trabalho em atividades perigosas e insalubres serão aquelas previstas na legislação e nas cláusulas desta CCT e todas as demais disposições normativas eventualmente aplicáveis;

III - O prazo de vigência da prestação do trabalho aos domingos, feriados civis e religiosos nos termos aqui autorizados seguirá a vigência da presente CCT, e os efeitos deste instrumento normativo permanecerão até 30/04/2018 em casos de cancelamento da autorização pertinente.

## **16ª - REGISTRO DE PONTO**

Os empregadores manterão registro de ponto obrigatório, manual, mecânico ou eletrônico.

§ 1º - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de ponto eletrônico, nos termos das Portarias do MTE nº. 1120, de 08/11/95 e nº 373, de 25/02/2011, implicando na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

§ 2º - Nos casos previstos no parágrafo anterior, o trabalhador será comunicado, antes de efetuado o pagamento de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo de ponto.



§ 3º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 4º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

### **17ª - TROCA DE HORÁRIOS DE TRABALHO**

Para os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, é permitida a troca de horários de trabalho entre si, desde que haja comunicação prévia e anuência do superior imediato, com observação do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

### **18ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Fica estabelecido que as horas extras a serem pagas pelo empregador aos seus empregados serão acrescidas dos seguintes adicionais:

§ 1º - De 50% (cinquenta por cento) para as horas extras realizadas entre segunda e sexta-feira e nos sábados, quando este dia fizer parte da jornada normal de trabalho.

§ 2º - Com adicional de 110% (cento e dez por cento) para as horas extras realizadas:

- I. A partir da 3ª (terceira) hora diária;
- II. Em turno ininterrupto que excederem o autorizado nesta CCT;
- III. Nos dias compensados;
- IV. Nos domingos;
- V. Nos feriados;
- VI. Nos dias de folga.

### **19ª - ADICIONAL NOTURNO**

Fica estipulado que o adicional noturno previsto na legislação em vigor é de 30% (trinta por cento) da hora normal, pagos até o final da jornada efetivamente praticada.

### **REMUNERAÇÃO**



## **20ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos trabalhadores beneficiados por esta CCT serão reajustados a partir de 1º de maio de 2016 nos percentuais abaixo e a incidir sobre os salários vigentes em abril de 2016, podendo ser compensadas todas as antecipações espontâneas concedidas:

- a) Os salários de até R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), serão reajustados em 7% (sete por cento) a partir de 01 de maio de 2016 e mais 2,65% (dois inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento) a partir de 01/01/2017, este último a incidir sobre o salário vigente em dezembro de 2016;

I – Os trabalhadores demitidos até dezembro de 2016, não farão jus ao reajuste de 2,65 (dois inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento);

- b) Os salários acima de 1.500,00 (mil e quinhentos reais) até R\$ 3000,00 (três mil reais), serão reajustados em 6% (seis por cento);
- c) Os salários acima de 3.000,00 (três mil reais) até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), serão reajustados em 5% (cinco por cento);
- d) Os salários acima de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) serão reajustados em 4% (quatro por cento).

§ 1º - Aos trabalhadores admitidos após 1º de maio de 2015 será aplicado o critério da isonomia ou da proporcionalidade.

§ 2º - Na ocorrência de demissão de trabalhadores em data posterior ao dia 1º de maio de 2016 até a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores farão rescisão complementar nos trinta dias subsequentes à assinatura desta sem incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

§ 3º – As diferenças decorrentes do reajuste salarial tanto desta cláusula quanto da 21ª, com reflexos, se houver, nas horas extras, férias, adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno e outros, poderão ser pagas em tantas parcelas quantos forem os meses em atraso.

## **21ª - PISOS SALARIAIS NORMATIVOS**

Os trabalhadores das indústrias de mármore, granito, calcário e outros minerais não metálicos terão um piso salarial normativo, vigorando a partir de 1º de maio de 2016, nos seguintes valores:

DE MAIO A DEZEMBRO DE 2016





- a) Serventes, Ajudantes e Auxiliares..... R\$ 941,55 (novecentos e quarenta e um reais, cinquenta e cinco centavos);
- b) Ensacadores... ..... R\$ 1.079,43 (mil e setenta e nove reais, quarenta e três centavos);
- c) Profissionais ..... R\$ 1.294,09 (mil duzentos e noventa e quatro reais, nove centavos);
- d) Encarregado de Setor na Produção ..... R\$ 1.578,25 (mil quinhentos e setenta e oito reais, vinte e cinco centavos);
- e) Encarregado Geral de Produção ..... R\$ 2.067,13 (dois mil sessenta e sete reais, treze centavos);

#### **DE JANEIRO A ABRIL DE 2017**

- a) Serventes, Ajudantes e Auxiliares..... R\$ 966,50 (novecentos e sessenta e seis reais, cinquenta centavos);

I- Sempre que o salário mínimo oficial for reajustado, este piso será R\$ 20,00 (vinte reais) superior ao piso nacional de salário.

- b) Ensacadores ..... R\$ 1.108,96 (mil cento e oito reais, noventa e seis centavos);
- c) Profissionais ..... R\$ 1.328,38 (mil trezentos e vinte e oito reais, trinta e oito centavos);
- d) Encarregado de Setor na Produção ..... R\$ 1.620,07 (mil seiscentos e vinte reais, sete centavos);
- e) Encarregado Geral de Produção ..... R\$ 2.067,13 (dois mil e sessenta e sete reais, treze centavos);

§ 1º - Entende-se por Encarregado de Setor na Produção o líder de equipe ou profissional com denominação equivalente que exerce a liderança de equipe numa área da produção, controlando suas atividades, acompanhando o funcionamento dos equipamentos, coordenando o desempenho de sua equipe e atuando na execução das tarefas operacionais de determinado setor dentro da produção;

§ 2º - Entende-se por Encarregado Geral de Produção o profissional responsável por supervisionar todas as atividades de produção da empresa, mantendo o funcionamento adequado dos equipamentos, promovendo a distribuição dos serviços, coordenando as atividades de todos os setores da produção, buscando a qualidade e produtividade do trabalho, além de outros poderes.



## **22ª - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM TREINAMENTO**

O treinamento de Serventes, Ajudantes e Auxiliares de Produção com vistas a eventual promoção, independentemente do resultado, não poderá ser superior a 180 (cento e oitenta) dias. Neste período farão *jus* a uma gratificação de função mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) da diferença de salário entre o piso de ajudante e o de profissional.

§ 1º - Havendo rescisão contratual nesse período, o cálculo das parcelas rescisórias será feito considerando-se o salário base mais a gratificação.

§ 2º - Vencido o prazo estabelecido neste parágrafo sem manifestação contrária por escrito, o trabalhador será automaticamente efetivado como profissional e o salário elevado ao piso nos termos da alínea “b, c, d ou e” da cláusula 22ª.

§ 3º - Os empregadores já poderão mesmo em período de experiência enquadrar o trabalhador nos termos da previsão desta cláusula, mas terão que respeitar o que estabelece a cláusula 3ª desta CCT.

§ 4º - Caso o treinamento para capacitação dos trabalhadores com vistas ao seu aperfeiçoamento profissional e eventual promoção precise ser feito fora do horário normal de trabalho, pelo tempo dispendido com esse treinamento, os trabalhadores serão remunerados apenas pelo seu salário hora normal, ressalvando-se expressamente que estão excetuados todos os treinamentos previstos nas normas regulamentadoras em atenção à saúde e segurança do trabalho, que continuam a ser desenvolvidos dentro da jornada normal de trabalho ou se forem feitos após ela, serão devidamente remunerados como hora extraordinária, nos termos da cláusula 18ª desta CCT.

## **23ª – DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será pago conforme o grau definido em perícia técnica, de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) incidindo sobre o piso salarial da respectiva função, conforme disposto na cláusula 21ª.

## **24ª - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES**

O pagamento das rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do SINDIMARMORE ou perante o Ministério do Trabalho.

§ 1º - Deverá o empregador anotar no próprio aviso prévio fornecido ao empregado, local, data e horário previsto para a quitação das verbas rescisórias.

§ 2º - Quando o empregado não comparecer ou o SINDIMARMORE não homologar a rescisão por qualquer motivo, inclusive por falta de data e horário disponíveis no prazo legal, desde que o empregador tenha cumprido o que preceitua o parágrafo primeiro, será fornecido atestado de comparecimento, que com o depósito do saldo rescisório no prazo legal, eximirá a empresa da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.





§ 3º - O SINDIMARMORE homologará todas as rescisões, independente de serem os trabalhadores sócios ou não, no prazo previsto no art. 477, § 6º da CLT, mediante apresentação dos mesmos documentos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. No entanto, os empregadores ficam obrigados a agendarem diretamente na sede ou subsede onde ocorrerá a homologação, no decorrer do aviso prévio, mas sempre com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência.

§ 4º - Mesmo nos casos de depósito das verbas rescisórias em conta do trabalhador, se as empresas não providenciarem o agendamento para homologação da rescisão junto ao SINDIMARMORE no curso do prazo do aviso prévio e/ou até o décimo dia se dispensado do cumprimento, implicará no pagamento da multa estabelecida no artigo 477, § 8º da CLT, ressalvados os casos de ajuizamento de ação consignatória.

### **25ª - AVISO PRÉVIO**

Fica convencionado que o aviso prévio no setor de mármore, granito e calcário, já com as alterações impostas pela lei 12.506/2011, será aplicado da seguinte forma:

§ 1º - Os empregados com 5 (cinco) ou 6 (seis) anos de tempo de serviço ao mesmo empregador terão direito ao aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive o indenizado.

§ 2º - Qualquer que seja o aviso prévio, acima de 30 (trinta) dias, será sempre indenizado.

§ 2º - No caso de demissão imotivada sem justa causa, 30 (trinta) dias para os empregados com até 1 (um) ano de emprego e mais 3 (três) dias por ano trabalhado até o limite máximo de 90 (noventa) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA**

### **26ª - UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados do setor produtivo, observadas as particularidades de cada função, de uso obrigatório, sendo no mínimo 2 (dois) jogos de uniformes, substituídos de acordo com o desgaste dos mesmos mediante devolução daqueles até então utilizados, desde que solicitado.

### **27ª - RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

Sempre que solicitado, os empregadores informarão aos sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES, quais os profissionais de saúde e segurança do trabalho, empregados ou autônomos que sejam responsáveis tecnicamente pela implementação dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, Programas de Gerenciamento de Riscos e Programas de Prevenção de Riscos Ambientais e outros.

### **28ª - INSTALAÇÕES ELÉTRICAS**

Em atenção ao disposto no item 1.7, “b”, da NR-1, aprovada pela Portaria 3.214, de 08/06/1978, será comunicado por escrito aos trabalhadores que os serviços de manutenção, ampliação ou reparos em instalações elétricas só poderão ser executados pelas pessoas expressamente designadas para tais serviços.



### **29ª - PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS**

Os empregadores não permitirão que seja realizado trabalho em local sujeito a queda ou em grande altura sem a utilização do cinto de segurança e/ou proteção de telas.

### **30ª - SERRAS CIRCULARES**

As serras circulares em utilização deverão estar devidamente protegidas conforme os itens 18.7.2 e 18.7.3 da NR-18, aprovada pela Portaria 3.214, de 08/06/1978.

### **31ª – PROIBIÇÃO DO TRABALHO INDIVIDUAL**

Os estabelecimentos com 6 (seis) ou mais trabalhadores não poderão operar no setor de produção com apenas 1 (um) trabalhador na atividade, sendo que no caso de movimentação e armazenagem de chapas devem ser observadas as disposições do Anexo I da NR-11, aprovado pela Portaria SIT/DSST nº. 56/2003.

### **32ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES**

Os empregadores encaminharão cópia fiel da CAT - Comunicação de Acidentes de Trabalho, que venha a ser expedida à Previdência Social, ao SINDIMÁRMORE, excluída a hipótese de doença ocupacional, no prazo de 5 (cinco) dias após a ciência inequívoca por parte do empregador.

§ Único - O descumprimento do estabelecido nesta cláusula importará em multa de 5% (cinco por cento) calculada sobre a remuneração do trabalhador, por dia de atraso, paga no SINDIMÁRMORE e revertida ao trabalhador nos dez dias subsequentes.

### **33ª – COMISSÃO PERMANENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – CPS ROCHAS**

Fica mantida a Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho – CPS ROCHAS, no âmbito de representação dos sindicatos convenientes, nos termos desta cláusula.

§ 1º - A CPS ROCHAS tem por objetivo estabelecer e acompanhar a aplicação de normas complementares àquelas previstas na legislação visando aprimoramento das condições de saúde e segurança dos trabalhadores do setor de rochas ornamentais no Estado do Espírito Santo.

§ 2º - A CPS ROCHAS é composta de representantes indicados de forma paritária pelos sindicatos convenientes, que deverão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da data de assinatura da presente, informar se mantêm os nomes da comissão anterior ou se indicam, no caso de renovação, os novos nomes que a comporão.

§ 3º - A CPS ROCHAS reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando entender necessário.



§ 4º - Inclui-se entre as atribuições da CPS ROCHAS definir parâmetros mínimos para assegurar a efetividade dos treinamentos em saúde e segurança no trabalho para a categoria profissional, de forma a reforçar e suprir as lacunas das normas legais.

### **34ª – DO TREINAMENTO DO ANEXO I DA NR-11**

Tendo em vista que por força do que impõe o item 11.4.1, da NR-11, Norma Regulamentadora nº 11, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, todos os trabalhadores que participem de atividades de movimentação, armazenagem e manuseio de chapas de mármore, granito e outras rochas, devem ser submetidos a treinamento adequado e específico para essas operações, em linguagem compreensível e adotando metodologias, técnicas e matérias que facilitem o aprendizado para a preservação de sua segurança e saúde, nos termos indicados nos itens 2.1, “d” e “e”, e 8.2, ambos do Anexo I da NR-11, aprovado pela Portaria SIT/DSST nº 56, de 17/09/2003, e de acordo com a nova redação dada pelo Anexo I constante da Portaria nº 505 MTPS de 29 de abril de 2016, fica acordado o Conteúdo Programático para Realização de Curso de Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito, e outras Rochas, que segue abaixo, de observação obrigatória por todas as empresas do setor, quer por seus SESMT, ou por prestadores de serviços, devendo, ainda observar o seguinte:

- a) Todos os treinamentos ministrados deverão ter comunicação à Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho – CPS ROCHAS, por meio dos sindicatos que a compõe, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sendo essa comunicação possível por carta registrada, por protocolo em qualquer das regionais do SINDIROCHAS ou do SINDIMÁRMORE ou ainda pelos endereços [sindirochas@sindirochas.com.br](mailto:sindirochas@sindirochas.com.br) ou [sindimarmore@sindimarmore.com.br](mailto:sindimarmore@sindimarmore.com.br);
- b) Para serem considerados cumpridos todos os requisitos do treinamento constante do “caput” deste artigo, as aulas práticas são obrigatórias e indispensáveis, e serão realizadas no próprio ambiente de trabalho mediante a utilização dos equipamentos adequados;
- c) Aos membros da Comissão Permanente de Saúde e Segurança no Trabalho – CPS ROCHAS, fica reservado o direito de acompanhar a realização de treinamentos programados conforme estabelecido na letra “a”;
- d) Ao fim de cada treinamento será expedido certificado de conclusão, para cada participante que cumprir a carga horária total dos módulos, contendo as indicações do item 5.4.3, do Anexo I da NR-11.
- e) Deve ser realizada nova capacitação a cada três anos, com carga horária mínima de dezesseis horas, sendo oito horas com conteúdo do Módulo I e oito horas do Módulo III, referidos no item 5.7 deste Anexo;
- f) Ficam os empregadores responsáveis pela contratação e o efetivo cumprimento pelos prestadores de serviço das exigências dos Artigos 1º e 2º da Portaria MTPS nº 505 de 29 de abril de 2016 e do Anexo I da NR-11 e o cumprimento da carga horária, conteúdo programático, metodologia aqui constantes, mantendo em seus arquivos a qualificação profissional para realizar este treinamento.

§ Único - O Conteúdo Programático para Realização de Curso de Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito, e Outras Rochas, consta de:

## **Módulo I - SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO**

### **Carga horária: 16 horas**

Objetivo: Preservar a saúde e a integridade física do trabalhador, informar sobre os riscos ambientais e desenvolver cultura prevencionista.

Conteúdo programático mínimo:

- 1 - Conceito de acidentes de trabalho: prevencionista, legal;
- 2 - Tipos de acidente;
- 3 - Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT;
- 4 - Causas de acidentes de trabalho: homem, máquina, ambiente etc.;
- 5 - Consequências dos acidentes de trabalho;
- 6 - Acidentes com movimentação, manuseio e armazenagem de chapas de rochas ornamentais: análise de causas e medidas preventivas;
- 7 - Riscos ambientais: físicos, químicos, biológicos e ergonômicos;
- 8 - Riscos de acidentes;
- 9 - Metodologias de Análise de Riscos: conceitos e exercícios práticos;
- 10 - Equipamentos de proteção coletiva;
- 11 - Medidas técnicas e administrativas;
- 12 - Equipamentos de Proteção Individual;
- 12 - Inspeção de Segurança.

## **Módulo II - ESTUDO DO CONTEÚDO DO ANEXO I DA NR- 11**

### **Carga horária: 4 horas**

Objetivo: Fornecer conhecimentos básicos ao participante para assimilar o conteúdo da legislação de segurança do setor de rochas ornamentais.

Conteúdo programático mínimo:

- 1 - Carro Porta-Blocos;
- 2 - Fueiros ou "L";
- 3 - Carro Transportador;
- 4 - Cavalete Triangular;
- 5 - Cavalete Vertical ou Palito;
- 6 - Ventosa: operação e procedimentos de segurança;
- 7 - Cinta;
- 8 - Viga de suspensão;
- 9 - Garra (Pinça);





- 10 - Cabo de aço;
- 11 - Correntes;
- 12 - Ovador de Contêiner;
- 13 - Equipamento de movimentação de chapas fracionadas;
- 14 - Inspeção nos equipamentos e acessórios;
- 15 - Registros de inspeção de segurança nos equipamentos e Módulo

### **III - SEGURANÇA NA OPERAÇÃO DE PONTE ROLANTE**

#### **Carga horária: 16 horas**

Objetivo: Nas aulas teóricas e práticas, os participantes devem adquirir conhecimentos e desenvolver competências no controle da movimentação de carga de chapas de rochas ornamentais, objetivando que tal atividade se desenvolva com segurança.

#### **Aulas teóricas: 8 horas Conteúdo Programático mínimo:**

- 1-Princípios de segurança na utilização dos equipamentos;
- 2-Descrição dos riscos relacionados aos equipamentos;
- 3-Centro de gravidade de cargas;
- 4-Amarração de cargas;
- 5-Escolha dos tipos de cabos de aço (estropos);
- 6-Capacidade de carga dos cabos de aço, cintas e correntes;
- 7-Critérios de descarte para cabos de aço, cintas e correntes;
- 8-Acessórios para garantir boa amarração;
- 9-Uso de quebra-canto;
- 10-Manilhas, cintas, peras, ganchos - bitolas e capacidades;
- 11-Inspeção nos equipamentos, acessórios e registros de inspeção e segurança;
- 12-Sinalização para içamento e movimentação;
- 13-Ovador de Contêiner;
- 14-Equipamento de movimentação de chapas fracionadas;
- 15-Dispositivos de segurança de acordo com a NR-12 e normas técnicas aplicáveis.

#### **Aulas práticas: 8 horas Conteúdo Programático mínimo:**

Carga e descarga de chapas e blocos em veículos;

- 1-Carga e descarga do carro porta-bloco;
- 2-Carro transportador;
- 3- Ventosa;
- 4-Viga de suspensão;
- 5-Garra (Pinça);
- 6-Colocação e retirada de chapa em bancada;
- 7-Movimentação de bloco de rocha ornamental com uso de pórtico rolante.

8-Ovador de Contêiner;

9-Equipamento de movimentação de chapas fracionadas.

### **35ª - ATESTADO MÉDICO**

O empregador deve fornecer ao trabalhador um comprovante de recebimento do atestado médico por ele encaminhado.

§ 1º - O atestado médico deverá ter assinatura sob o carimbo com indicação do registro no CRM do médico emitente.

§ 2º – O atestado médico deverá ser entregue em até 24 (vinte e quatro) horas da data de afastamento do trabalho.

### **36ª – USO DE APARELHO CELULAR**

O uso de aparelho celular é restrito a áreas permitidas pelo empregador ou seus prepostos, ou ainda conforme conste de regulamento interno do estabelecimento do empregador, vedado expressamente seu uso em áreas de risco, tais como setores de produção, manutenção e outros devidamente identificados, considerando-se falta grave passível de sanção disciplinar nos termos da legislação vigente.

## **CLÁUSULAS ESPECIAIS**

### **37ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Os empregadores manterão, sem ônus para todos os seus empregados, um seguro de vida em grupo, cuja cobertura para morte natural garanta indenização mínima de R\$ 55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais), e por invalidez permanente ou por morte em decorrência de acidente, no valor mínimo de R\$ 110.000,00 (cento e dez mil reais).

Parágrafo Primeiro - Assim que renovado o contrato com a seguradora, as empresas deverão comunicar a ambos os sindicatos o cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Segundo – No caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional, como o seguro é integralmente pago pelas empresas, o valor do prêmio se recebido pela vítima ou seus beneficiários, poderá ser compensado do total das condenações.

### **38ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Os empregadores darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade para preenchimento de novas vagas.



### **39ª - MORADIA PARA O TRABALHO**

Os imóveis cedidos gratuitamente em moradia para o trabalhador, devidamente contratados pelas partes, não se constituirão em salário-indireto.

## **CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL**

### **40ª - COMUNICAÇÕES SINDICAIS**

Os empregadores receberão para afixar em seus estabelecimentos cartazes e comunicações, expedidos pelo sindicato dos trabalhadores, de interesse exclusivo da categoria, que permitam fácil leitura por parte do empregado, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva às empresas e autoridades constituídas.

### **41ª - MENSALIDADE SINDICAL**

Os empregadores descontarão mensalmente sindical de todos os empregados que autorizarem, 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) do salário-base do empregado, a favor do SINDIMÁRMORE, a título de mensalidade sindical, nos termos do que impõe a letra “e” do art. 513 e 545 da CLT, cláusula 8ª, “a”, do Estatuto da entidade.

§ 1º - O desconto referente às novas autorizações será efetuado no mês em que o empregador receber a autorização firmada pelo empregado, desde que entregue antes do dia 25 (vinte e cinco).

§ 2º - Por ocasião da admissão de novo empregado, o empregador oficiará a entidade sindical dos trabalhadores informando o(s) nome(s) do(s) contratado(s) para que a mesma o(s) convide a associar-se.

§ 3º - O recolhimento da mensalidade descontada dos empregados associados será efetuado até o 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente em guias fornecidas pelo SINDIMÁRMORE, que também podem ser obtidas através do site [www.sindimarmore.com.br](http://www.sindimarmore.com.br), a ser pago em qualquer agência bancária ou Casa Lotérica.

§ 4º - O descumprimento das disposições relativas a esta cláusula, incluindo o não repasse até o quinto dia do prazo estabelecido, sujeita a multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido no primeiro mês, mais juros de mora de R\$ 0,33 (trinta e três centavos) por dia de atraso, a partir do mês subsequente.

### **42ª - TAXA NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**



Tendo em vista que por força do que impõe o art. 8º da CF todos os representados são beneficiados pela Convenção Coletiva que ora se negocia; que as entidades convenientes são mantidas precariamente pelos associados no intuito de garantir os deveres impostos pelo art. 514 da CLT; e que dentre as prerrogativas dos sindicatos determinadas pelo art. 513, “e” do mesmo diploma legal está a de impor contribuições a todos os membros da categoria que representa; por fim, como houve alteração no TAC, por força da orientação nº 03 da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical – CONALIS, ambos os sindicatos aprovaram em suas assembleias gerais a criação da Taxa Negocial dos trabalhadores e dos empregadores, nos termos das cláusulas seguintes.

§ ÚNICO: A Taxa Negocial da representação dos trabalhadores será de 6% (seis por cento) ao ano, que corresponde a 1/3 (um terço) da contribuição dos associados e será descontada de todos os trabalhadores em 4 (quatro) parcelas de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) nos salários de agosto, setembro, outubro e novembro de 2016, período em que se dará ampla divulgação de seu conteúdo;

I) Tendo em vista que a estrutura da entidade sindical na sua grande maioria já vem sendo mantida pelos associados, e para evitar duplicidade no pagamento, a assembleia dispensou a contribuição estatutária nos meses em que estiver sendo descontada a taxa negocial, que também é de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento), “apenas nos meses de efetivo desconto dessa taxa”;

II) Os empregadores deverão repassar os valores descontados até 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente, em guias fornecidas pelo SINDIMÁRMORE, que também podem ser obtidas através do site [www.sindimarmore.com.br](http://www.sindimarmore.com.br), a ser pago em qualquer agência bancária ou Casa Lotérica, na conta bancária.


III) Os empregadores deverão repassar os valores descontados até o 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente mediante boletos bancários que deverão ser emitidos e extraídos do site [www.sindimarmore.com.br](http://www.sindimarmore.com.br), a ser pago em qualquer agência bancária ou Casa Lotérica.

IV) Caso haja oposição ao desconto da Taxa Negocial nos termos do parágrafo seguinte, os empregadores serão cientificados por escrito, e quando possível, por e-mail, pelo sindicato profissional, diretamente, até o dia 20(vinte) do mês em que deverá ser efetuado o desconto, a partir da oposição manifestada pelo trabalhador.

V) Apenas os trabalhadores poderão apresentar oposição ao desconto da Taxa Negocial perante o sindicato profissional, por qualquer meio eficaz de comunicação, valendo a oposição manifestada anteriormente, salvo manifestação em sentido contrário.

VI) O descumprimento das disposições relativas a esta cláusula, incluindo o não repasse até o quinto dia do prazo estabelecido, sujeita a multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido no primeiro mês, mais juros de mora de R\$ 0,33 (trinta e três centavos) por dia de atraso, a partir do mês subsequente.

#### **43ª DA RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**





Para efeito de conferência dos valores descontados a título de mensalidade sindical e taxa negocial e estatísticas, as empresas terão que enviar bimestralmente, relação nominal de todos os empregados, constando os respectivos salários, funções e valores descontados ou não, sob pena de atualização pelo mesmo índice dos débitos previdenciários.

#### **44ª – TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Pelas mesmas razões expostas na cláusula 42ª da presente CCT, a representação patronal cria a Taxa Negocial em que os empregadores deverão pagar o valor equivalente ao menor Piso Salarial estabelecido nesta CCT, fundamentado em Assembleia Geral Extraordinária realizada nos termos do artigo 8.º, inciso IV, da Constituição Federal e artigo 513, letra “e”, da CLT, necessária à manutenção das atividades sindicais e de negociação.

§ 1º - O recolhimento da Taxa Negocial será efetuado por meio de boletos bancários fornecidos pelo SINDIROCHAS até 7º (sétimo) dia útil do mês subsequente ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

§ 2º - Para os recolhimentos efetuados após o prazo supracitado, deverá ser observado o valor do Piso Salarial indicado vigente à época do pagamento.

§ 3º - Competirá ao SINDIROCHAS a propositura da ação perante a Justiça competente no caso do não cumprimento destas disposições, com as penalidades previstas legalmente.

§ 4º - Do valor da Taxa Negocial prevista nesta cláusula serão descontados os valores anuais, em somatório, pagos a título de mensalidade ao SINDIROCHAS.

§ 5º - Os empregadores poderão apresentar oposição ao recolhimento da Taxa Negocial aqui prevista, mediante ofício dirigido ao SINDIROCHAS nos 30(trinta) dias subsequentes ao registro desta CCT junto à SRTE/ES.

#### **45ª - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA**

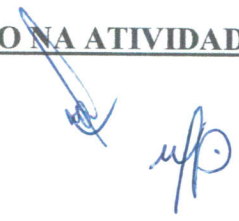
Para verificação do cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e das normas de saúde e segurança, é permitido o acesso do Dirigente Sindical à empresa, mediante agendamento prévio com a mesma, entre 7 (sete) e 15 (quinze) dias e envio de ofício com cópia ao SINDIROCHAS.

§ 1º - Os empregadores que desejarem poderão acompanhar os dirigentes, assim como o SINDIROCHAS.

§ 2º - O Dirigente Sindical deverá apresentar sua identificação como tal, ficando vedado o uso de gravadores, máquinas filmadoras e fotográficas sem a devida autorização.

§ 3º - Havendo necessidade, diante de irregularidade encontrada e antes de qualquer outro procedimento, deverá se buscar a solução de forma conjunta por meio de reunião entre o empregador e o SINDIMÁRMORE, com interveniência do SINDIROCHAS.

#### **46ª – EXTINÇÃO OU ALTERAÇÃO NA ATIVIDADE EMPRESARIAL**



Se por qualquer razão ocorrer extinção, suspensão mesmo que temporária das atividades do empregador, ou ainda se ocorrer alteração do nome empresarial, deverá ser comunicado mediante ofício ou *email* em até 10 (dez) dias tanto à representação dos trabalhadores, SINDIMARMORE, quanto à patronal, SINDIROCHAS, para que retifiquem seus registros.

#### **47ª - PENALIDADES**

Caso haja descumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho, será devida multa no valor equivalente a R\$ 881,00 (oitocentos e oitenta e um reais) por cláusula infringida.

§ 1º - Fica estabelecido que quando o descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho se der por parte de empresas associadas à entidade patronal, será concedido prazo de 15 (quinze) dias para a regularização, que se tratando de verba de natureza salarial esse prazo será de 05 (cinco) dias, a contar de contatos por escrito entre o SINDIMARMORE e o empregador, com a interveniência do SINDIROCHAS.

§ 2º - Caso o SINDIMARMORE ajuíze quaisquer ações de cumprimento a esta Convenção Coletiva de Trabalho antes de expirados os prazos previstos no parágrafo segundo desta cláusula, incorrerá no pagamento da multa estipulada no *caput* deste artigo, a favor do empregador reclamado.

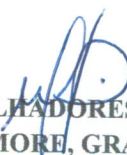
E, por estarem assim justos e acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 5 (cinco) vias de igual teor e forma, sendo 2 (duas) para distribuição entre as partes e as demais para o competente registro junto ao órgão do Ministério do Trabalho - ES.

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 18 de julho de 2016.

  
**SINDIROCHAS - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, CAL E  
CALCÁRIOS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - CNPJ SOB Nº 27.264.399/0001-74**

**VALDECYR ROBERTE VIGUINI – PRESIDENTE EM EXERCÍCIO**

**CPF 558.666.547-68**

  
**SINDIMÁRMORE - SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO E  
BENEFICIAMENTO E COMÉRCIO DE MÁRMORE, GRANITO E CALCÁRIO DO ESTADO DO  
ESPÍRITO SANTO, CNPJ SOB Nº 36.400.562/0001-70**

**MESSIAS MORAIS PIZETA- PRESIDENTE**

**CPF- 577.566.587-53**