

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003535/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/09/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062424/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46317.001289/2017-78  
DATA DO PROTOCOLO: 19/09/2017

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

SINDICATO DOS EMPR. COMERCIO DE PECAS E ACESSOR. PVEICULOS DE CASCAVEL E REGIAO-SINDPECAS, CNPJ n. 07.051.425/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCIONIR MARTINS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE VEICULOS, PECAS E ACESSORIOS PARA VEICULOS DE CASCAVEL-SINVEPA, CNPJ n. 78.677.952/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO VALDENIR SCHEMBERG;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A todos os Empregados no Comercio de Peças e Acessórios para Veículos**, com abrangência territorial em **Cascavel/PR**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2017 a todos os integrantes da categoria nos cargos ou funções abaixo relacionados, os seguintes Salários Normativos.

a) **Contínuo, pacoteiro, office-boy ou equivalentes - R\$ 958,00 (novecentos e cinquenta e oito reais.)**

b) **Auxiliar, zeladora, porteiro ou equivalentes - R\$ 1.006,00 (um mil e seis reais.);**

c) **Demais Cargos ou Funções - R\$ 1.265,00 (um mil duzentos e sessenta e cinco reais.);**

d) **COMISSIONADOS:** Aos empregados que percebam remuneração a base de comissões, assegura-se a partir de 1º de junho de 2017, garantia mínima de retirada mensal entre seus respectivos salários nominais e comissões, de **R\$ 1.273,00 (um mil duzentos e setenta e tres reais .)**

a) **Cálculo de Férias, Aviso Prévio e 13º Salário:**

Para os cálculos de férias gozadas ou indenizadas e Aviso Prévio, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano. O 13º salário será corrigido mensalmente no exercício anual.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em primeiro de junho de 2017, será concedida correção salarial a todos os empregados da categoria, aplicando-se **5,00 % (cinco por cento)** respectivamente, sobre a parte fixa dos salários percebidos em junho/2016.

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados admitidos após 1º de junho de 2016, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao seu tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

**Trabalhando e/ou Admitidos em:**

<b>Mês Admis.</b>	<b>Total</b>	<b>Mês Admis.</b>	<b>Total</b>	<b>Mês Admis.</b>	<b>Total</b>	<b>Mês Admis.</b>	<b>Total</b>
jun de 2016	5,00%	set de 2016	3,74%	dez de 2016	2,50%	mar de 2017	1,25%
jul de 2016	4,58%	out de 2016	3,33%	jan de 2017	2,08%	abr de 2017	0,83%
ago de 2016	4,16%	nov de 2016	2,91%	fev de 2017	1,66%	mai de 2017	0,42%

**Parágrafo Segundo** - Os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade, não poderão ser compensados por ocasião da correção salarial determinada na presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - Os sindicatos convenientes têm justo e acertado que as condições de correção dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de junho de 2017, ficando vedada qualquer superposição, reincidência ou acumulação com eventuais reajustes, abonos e similares estabelecidos em lei ou, com disposições determinadas por leis futuras.

**Parágrafo Quarto** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após junho de 2017 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de Convenções Coletivas ou Termos Aditivos firmados pelas partes.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINTA - CAIXA**

**a) Prestação de Contas:** Aos empregados que exerçam a função de caixa, enquanto atuarem junto ao público, na recepção de pagamentos de verbas, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos ou documentos e, sendo obrigados à prestação de contas aos interessados a seu cargo, desde que observando estritamente as instruções do empregador, a título de quebra de caixa, terão uma tolerância mensal máxima equivalente a 10% (dez por cento) do Salário Normativo fixado na letra "C" da cláusula 03.

**b) Conferência:** A conferência de valores e documentos de caixa deverá ser feita pelo empregador ou superior hierárquico na presença do empregado responsável, sob pena de não poder imputar ao mesmo, eventual diferença verificada a posterior.

**c) Cheques sem fundo:** O empregador somente poderá cobrar do empregado, valores de cheque recebidos de clientes em pagamentos, caso o mesmo descumpra as regras preestabelecidas para o procedimento, em documento devidamente assinado pelas partes, com cópia ao empregado.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA SEXTA - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS**

**a) Do exercício do direito do vale-transporte:** De acordo com o estabelecido pela legislação vigente para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transportes mais adequados ao seu deslocamento residência - trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

**Parágrafo Primeiro** - Portanto, cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales-transportes que explicitamente comprovar-se ser necessários ao efetivo deslocamento residência - trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis do mês. Ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales-transportes necessários.

**Parágrafo Segundo** - Mensalmente, quando o empregador efetuar a entrega dos vales-transportes as seus empregados, deverá providenciar competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales-transportes entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

**b) Do Custeio do Vale-Transporte:**

O Vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagem e, pelo empregador no que exceder a parcela anteriormente referida, ficando o empregador, autorizado a descontar mensalmente o valor da citada parcela.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual ficam os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empregado não compareça a empresa ou local determinado para homologação nesse prazo, esta comunicará o fato por escrito, em quarenta e oito horas, a Entidade Profissional.

**Parágrafo único** - Caso o empregado compareça e o empregador não pague no prazo estipulado, sofrerá multa de acordo com o previsto no Par. 8º, do art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES**

As partes têm justo e acertado a continuidade da obrigatoriedade da realização de homologações de todas as rescisões de contratos de trabalho dos empregados com 6 (seis) meses ou mais trabalhados ao mesmo empregador estabelecida a partir de julho de 1996, devendo tais homologações, serem efetuadas junto à sede do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro** - Por ocasião das referidas homologações, estarão os empregadores obrigados a apresentar Certidão Negativa de débitos as quais terão validade anual referente às contribuições devidas aos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Parágrafo Segundo** - Fica justo e acertado que as Entidades serão responsáveis pelo fiel cumprimento do pactuado na presente cláusula e, o descumprimento das condições aqui estabelecidas, em todo ou em parte, implicará na extinção de sua vigência.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão anotados a função exercida e o salário de admissão, devendo-se em caso de celebração de contrato de experiência, anotar também o prazo combinado para duração do mesmo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Nos contracheque ou comprovantes de pagamentos mensais, deverá estar identificado o empregado, o empregador e o mês a que se refere, devendo ainda constar às importâncias pagas, com os títulos a que foram pagos, os descontos feitos, com a indicação de sua razão ou destino e o valor do recolhimento do FGTS.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADAS GESTANTES**

É garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, desde que o empregador tenha conhecimento da gravidez, através de atestado médico e devida prova laboratorial entregues contra-recibo, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. Na falta de contra-recibo, a gestante poderá valer-se de outro meio de prova em direito admitida, para a comprovação do conhecimento do empregador, de seu estado de gravidez.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTE A SE APOSENTAR**

Ao empregado a que faltem doze meses ou menos para ter direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, estando já à no mínimo cinco anos trabalhando para o mesmo empregador, é garantido seu emprego até completar o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria, salvo ocorrência de justa causa, cessando esta garantia assim que completado o tempo necessário à obtenção da referida aposentadoria. O empregado deverá informar por escrito.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

O empregador que não disponha de cantina ou refeitório destinará local em condições de higiene e apto aos lanches de seus empregados, podendo também, liberá-los para o fazê-lo em local externo, não sendo computado em ambos os casos, como jornada de trabalho. Caso a empresa forneça refeições ou lanches, poderá efetuar os descontos a esse título, conforme a Lei.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERMANÊNCIA NO RECINTO DE TRABALHO

Os empregadores poderão autorizar a permanência de seus empregados no recinto de trabalho para o gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT), desde que não venha atrapalhar as atividades do empregador. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente o uniforme, quando por elas exigido o seu uso e, exclusivamente para o trabalho. Quanto a sua conservação, será obedecido o regulamento da empresa.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO

Assegura-se estabilidade provisória à vítima de acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213/91, ressalvado possíveis alterações da mesma.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTROLE DE HORÁRIO

Nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatório utilizar controle documental de jornada de trabalho.

**Parágrafo único** - Exclui-se do presente controle os empregados que exerçam funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente referida na CTPS e no Livro de Registro de Empregados. Excluem-se ainda do controle, os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato em forma legal, exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos se diferenciam dos demais empregados, ficando em ambos os casos, assegurado o repouso semanal. (Art. 62, CLT).

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

#### a) Jornada semanal de trabalho:

A duração do trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou prorrogação da jornada, mediante acordo coletivo ou individual de trabalho com a devida homologação.

#### b) Jornada semanal de 36 horas:

Nas empresas que realizarem turnos ininterruptos de revezamento, será observada jornada diária de 6 horas e semanal de 36 horas. (Art. 7º CF).

#### c) Intervalo interjornada:

Entre 02 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. (Art. 66 da CLT).

#### d) Intervalo intrajornada:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário não poderá exceder de duas horas.

#### Parágrafo único:

Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar de 4 horas, não sendo computados os referidos intervalos na duração do trabalho.

#### e) Acordos coletivos ou individuais de trabalho:

Fica estabelecido pelo presente instrumento que os empregadores poderão firmar acordos coletivos ou individuais de compensação, redução ou prorrogação da jornada de trabalho, devendo os empregados estar devidamente assistidos.

#### Parágrafo único:

Os acordos que só entrarão em vigor a partir de suas efetivas homologações junto à autoridade competente, poderão tratar ao mesmo tempo de mais de uma situação e, desde que contenham cláusula que especifique a situação, não impedirão a realização de horas extras para empresas que se utilizarem do regime da compensação de jornada de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E EXAMES LABORATORIAIS**

Serão aceitos para justificação de faltas, atestados médicos assinados por profissionais da Previdência Social (INSS), por profissionais que prestam serviços médicos aos Sindicatos convenientes ou pelos contratados ou indicados pela empresa ou Sindicato. Poderá a empresa solicitar a comprovação do atestado por uma das fórmulas citadas na presente cláusula, ficando o ônus decorrente a seu encargo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTUDANTE**

O empregado vestibulando terá abonadas as faltas nos dias em que prestar exames vestibulares na região em que trabalha, devendo comunicar o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizado o acordo de "Banco de Horas" entre empresas e seus empregados, nos termos do Art. 59 da CLT, sendo que o Sindicato obreiro não se oporá a sua homologação desde que se sigam às determinações da referida lei.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O Empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)**

Ficam através deste Acordo Coletivo de Trabalho desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas com até 50 empregados, com grau de risco 1 e 2 e até 20 empregados no grau de risco 3 e 4, segundo o quadro da NR-4.

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA A DIRETORIA DO SINDICATO**

A Empresa se obriga a liberar um Diretor do Sindicato Laboral por, no mínimo, 03 dias durante a vigência do presente termo para cuidar de assuntos do Sindicato.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RAIS**

As empresas se obrigam a encaminhar as Entidades Sindicais convenientes, uma via de sua RAIS, na mesma ocasião em que façam a entrega das demais aos órgãos oficiais competentes.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL- REVERSÃO

Haverá Contribuição Assistencial, a ser descontada pelas empresas em folha de pagamento de seus respectivos empregados e recolhido em favor do SINDPEÇAS Sindicato dos Empregados, para respectivo custeio da necessária representação sindical, no valor equivalente a 6% (seis) por cento) da remuneração "per capita", a ser descontados e recolhidos da seguinte forma:

**a) Primeira parcela** - 3% (três por cento) da remuneração do trabalhador a ser descontado da folha de pagamento do mês de setembro/2017 e recolhido ao SINDPEÇAS até o 5º dia útil do Mês de outubro de 2017;

**b) Segunda parcela** - 3% (três por cento) da remuneração do trabalhador a ser descontado da folha de pagamento do mês de outubro/2017 e recolhido ao SINDPEÇAS até o 5º dia útil do Mês de Novembro de 2017.

**Parágrafo Primeiro** - Será obrigatório o desconto em folha de pagamento da Contribuição Assistencial dos novos empregados admitidos nas empresas após a data base, devendo o recolhimento ser efetuado ao SINDPEÇAS até 5º dia útil do mês subsequente, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de não recolhimento dos valores descontados até a data aprazada, o empregador arcará com o ônus, acrescido da multa restabelecida no Artigo 600 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato laboral, até dez (10) dias após ao registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato ou perante o empregador, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

**Parágrafo Quarto** - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento de pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado à elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

**Parágrafo Quinto** - O Sindicato Profissional divulgará esta Convenção Coletiva de Trabalho e, especialmente no que se refere às obrigações constantes na presente cláusula, não cabendo ao respectivo Sindicato Patronal ou empregador qualquer ônus acerca de eventuais questionamentos judiciais ou extrajudiciais a respeito das obrigações ora instituídas.

**Parágrafo Sexto** - O desconto da contribuição Assistencial se faz no estrito interesse da entidade laboral e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria a para as negociações coletivas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL EMPRESARIAL

Conforme aprovação da Assembleia Geral do dia 29 de maio de 2017 será cobrado uma taxa de Reversão Salarial ou Assistencial das empresas participantes do SINCOPEÇAS, nos seguintes valores: **a)** empresas sem empregados ou MEI **R\$ 140,00** (cento e quarenta reais); **b)** empresas de 01 a 05 empregados **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais); **c)** empresas de 06 a 10 empregados **R\$ 235,00** (duzentos e trinta e cinco reais); **d)** empresas de 11 a 30 empregados **R\$ 300,00** (trezentos reais) 31 a 50 empregados **R\$ 410,00** (quatrocentos e dez reais) 51 a 100 empregados **R\$ 500,00** (quinhentos reais); e empresas acima de 100 empregados **R\$ 710,00** (setecentos e dez reais).

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Art. 613, Inc. VIII da CLT, a parte infratora fica obrigada ao pagamento de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior salário normativo fixado no presente instrumento, devido a época da liquidação do débito, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORO

Fica eleita a Justiça do Trabalho, através das Juntas de Conciliação e Julgamento, como foro, para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**ALCIONIR MARTINS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPR. COMERCIO DE PECAS E ACESSOR. P/VEICULOS DE CASCAVEL E REGIAO-SINDPECAS**

**JOAO VALDENIR SCHEMBERG**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE VEICULOS, PECAS E ACESSORIOS PARA VEICULOS DE CASCAVEL-SINVEPA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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