



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

Pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, os Presidentes das Entidades signatárias, devidamente autorizadas por suas assembléias gerais, sendo o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ - SITIPI**, entidade sindical de primeiro grau, representante dos trabalhadores, código da entidade sindical nº 016.216.02922-4, inscrito no CNPJ sob o nº 76.704.279/0001-56, estabelecido a Rua José Siqueira, 90, bairro Ressacada, na cidade de Itajaí, neste ato representado por seu Presidente, Senhor **JOTACY LEITE**, inscrito no CPF sob o nº 29151562987, e de outro lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ - SINDIPI**, entidade sindical de primeiro grau, representante dos empregadores, código da entidade sindical nº 001.161.01295-5, inscrito no CNPJ sob o nº 83.822.122/0001-90, estabelecido a Rua Pedro Ferreira, 102, bairro Centro, na cidade de Itajaí, neste ato representado por seu Presidente, Senhor **ANTONIO CARLOS MOMM**, inscrito no CPF sob o nº 344 983 709-53, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho na base territorial comum aos sindicatos, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

### 01 - DO SALÁRIO

#### 1.1 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 1º de Maio de 2007, pelo percentual ajustado de **5%** (cinco por cento), incidentes sobre os salários praticados em 30.04.2007.

§ 1º - Todas as antecipações salariais, concedidas pelas empresas com mais de 10 (dez) empregados, somente poderão ser compensadas na data-base, desde que delas tenha conhecimento o Sindicato dos Trabalhadores.

§2º- Não serão compensados os aumentos salariais derivados de promoções, transferências, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, bem como quaisquer outras vantagens concedidas ao empregado por liberalidade da empresa de forma isolada.

§ 3º - Em virtude das negociações que culminaram neste Acordo só haverem sido concluídas nesta data, ficam as empresas autorizadas a repassarem a diferença do reajuste previsto nesta cláusula, ou como folha suplementar ou como reajuste a ser inserido na folha do mês de julho/2007.

§ 4º - Para os empregados admitidos após o dia 1º de maio de 2006, serão aplicados, sobre os salários, na razão de 1/12 para fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, o índice negociado de forma proporcional, não cumulativa.

#### 1.2 - SALÁRIO DE INGRESSO/ PISO DA CATEGORIA

Nenhum empregado, a partir de 01.05.2007, poderá perceber salário inferior a:

- R\$ 383,40 (trezentos e oitenta e três reais e quarenta centavos), durante o período de experiência;



- R\$ 425,25 (quatrocentos e vinte e cinco reais e vinte e cinco centavos) após o período de experiência.

### **1.3 - JORNADA EXTRAORDINÁRIA E NOTURNA**

As horas extraordinárias prestadas pelos empregados serão remuneradas com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) para os dias normais e de 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

As horas noturnas, compreendidas entre 22:00 e 05:00 horas, serão remuneradas com um acréscimo de 30% (trinta por cento) em relação ao valor da hora normal.

§ Único: As horas extras e adicionais noturnos habituais serão incluídos nos cálculos dos 13ºs. salários, férias mais 1/3, repousos remunerados, avisos prévios e respectivos depósitos do FGTS.

### **1.4 – DA JORNADA DE TRABALHO DE 12 X 36**

Com base no artigo 7º inciso XIII capítulo II da Constituição Federal, fica facultado a empresa e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso. Desta forma fica certo e ajustado que a jornada de trabalho será de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

### **1.5 - SALÁRIO TRANSFERÊNCIA**

O empregado transferido temporariamente para fora da base territorial por mais de 15 (quinze) dias, receberá, além da refeição e pernoite, um acréscimo de 15% (quinze por cento) do seu salário, enquanto perdurar a transferência.

### **1.6 - SALÁRIO SUBSTITUTO E DO EMPREGADO MAIS NOVO**

Ao empregado admitido para exercer a função de outro, será garantido o mesmo salário do empregado dispensado na função e não poderá o empregado mais novo na empresa, perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, salvo as vantagens de caráter pessoal, entendido o mais antigo como de tempo de serviço superior a 2 (dois) anos.

### **1.7 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas concederão a todos os seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário (vales) nunca inferior a 30% (trinta por cento) do valor do salário mensal, ressalvada condições mais favoráveis, podendo 15% (quinze por cento) ser em vale/compras de aceitação em supermercados da cidade onde o empregado prestar serviço e ou residir e a diferença em espécie.

### **1.8 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão aos seus empregados que trabalham em locais insalubres o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo.

### **1.9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As empresas se comprometem a iniciar estudos visando a implementação da participação prevista na lei 10.101, de 19.12.2000.



## **1.10 – BANCO DE HORAS**

Fica instituído o banco de horas nos termos da Lei nº 9601/98 e Medida Provisória nº 2076/36, sendo que as empresas que desejarem implantá-lo somente poderão fazê-lo através de acordo coletivo com as entidades signatárias, ficando certo que somente poderão solicitar ao Sindicato dos Trabalhadores, por 03(três) oportunidades, obedecendo o intervalo mínimo de 30(trinta) dias para a reconvocação do Sindicato para nova tentativa de implantação.

## **02 - DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL**

### **2.1 - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Fica assegurada aos empregados abrangidos pela presente Convenção, afastados pela previdência por motivo de acidente de trabalho, a complementação de seu salário do 16º ao 90º dia de afastamento.

### **2.2 - REEMBOLSO CRECHE**

A empresa fornecerá às empregadas, desde o nascimento de seus filhos, até que completem 06 (seis) anos de idade um auxílio de reembolso igual ao que ela gasta com o pagamento da creche, ficando estabelecida que esta importância nunca poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do salário mínimo e deverá ser paga até o 3º (terceiro) dia após a entrega do comprovante do respectivo pagamento, salvo se a empresa mantiver creche ou convênios com creches autorizadas nos termos da legislação em vigor.

### **2.3 - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes, a título de auxílio-funeral, o valor correspondente a 1 (um) salário nominal, salvo se a empresa tiver seguro de vida de seus empregados sem ônus para os mesmos.

### **2.4 - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que contarem com serviço médico próprio, terá validade prioritária os atestados médicos fornecidos por este serviço ou das entidades sindicais patronal ou laboral, em relação a outros atestados médicos.

§ Único – Em caso do empregado vier a necessitar de atendimento médico fora do horário de expediente da empresa, ou mesmo a caminho do serviço, a empresa aceitará o atestado médico que estiver em poder do empregado, após validação pelos seus médicos próprios ou daqueles credenciados pelas entidades sindicais.

### **2.5 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por Lei, serão efetuados nos locais determinados pelas empresas, sem ônus para os empregados.

§ Único - As empresas não associadas ao sindicato patronal, para arcarem os custos com tais exames pagarão os valores que forem definidos pelas entidades patronais.



### 03 - DA ESTABILIDADE / AUSÊNCIA E GARANTIAS

#### 3.1 - SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, desde o seu alistamento será garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após sua dispensa ou desincorporação, salvo se o empregado se recusar a retornar ao trabalho, ou, retornando, seja demitido por justa causa, pedido de demissão ou acordo.

#### 3.2 - APOSENTADORIA

Não poderá ser dispensado sem justa causa o trabalhador que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviços na mesma empresa, se na data da dispensa estiver a 02 (dois) anos de completar o tempo de aposentadoria, ou 03 (três) anos, se estiver trabalhando há mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, quer seja esta aposentadoria especial ou por tempo de serviço, ressalvado o caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordos, transferência para outro Estado ou encerramento de atividades. Atingido o prazo mínimo para a aposentadoria, caso o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho, deixará de prevalecer à garantia.

§ Único – A empresa poderá solicitar que o empregado comprove o tempo de serviço, através de contagem do tempo pela previdência que deverá ser apresentado no máximo até 30 (trinta) dias após a solicitação, sob pena de negativa de vigência da cláusula;

#### 3.3 - ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o emprego ao empregado que sofreu acidente de trabalho, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91, contados após a cessação do auxílio doença acidentária, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes ou ainda se o empregado se recusar a retornar ao trabalho.

Fica também garantido o emprego ao empregado que retornar do auxílio-doença, no mínimo pelo período de afastamento, se inferior ao prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da alta concedida pela Previdência, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, ou se o empregado se recusar a retornar ao trabalho. Só será beneficiado com esta estabilidade o empregado que tiver mais de um ano de serviço prestado na empresa.

#### 3.4 - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica garantido o emprego a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

#### 3.5 – LICENÇA DA MÃE ADOTIVA

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Art. 392 e 392-A) e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 71-A).



### 3.6 - LICENÇA AO ESTUDANTE

- a) O empregado terá a dispensa dos dias em que estiver comprovadamente realizado prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- b) No caso do empregado prestar exames supletivos, desde que comunicado a empresa com antecedência de 07 (sete) dias e os exames se realizarem nos horários da jornada de trabalho, limitando-se a um exame por semestre, devendo comprovar tal condição.

### 3.7 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá ausentar-se da empresa, sem prejuízo dos salários, pelos seguintes motivos e pelos dias a seguir indicados:

- a) - Casamento - 07 (sete) dias;
- b) -Falecimento do: - cônjuge, filho, pai, mãe, irmão outros dependentes declarados, sogro(a) - 03 (três) dias;
- c) - Internamento do: - cônjuge, filho, pai, mãe - 02 (dois) dias;
- d) - Nascimento de Filho: 05 (cinco) dias.
- e) Acompanhamento à consulta médica, odontológica, vacinação ou exame do filho(a) menor de 13 anos, por um dos pais ou responsáveis, quando ambos trabalharem na mesma empresa, período a ser estipulado em declaração dada pelo profissional que atendeu o paciente.

## 04 - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 4.1 - AVISO PRÉVIO

Salvo disposições legais que vier disciplinar a questão, os empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa e que forem dispensados sem justa causa, farão jus ao aviso prévio no valor de 45 (quarenta e cinco) dias, ou de 60 (sessenta) dias se estiverem mais de 10 (dez) anos na mesma empresa.

### 4.2 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho ao empregado que solicitar sua demissão, desde que cumprido um período mínimo de serviço ou fração superior a (14) quatorze dias. (convenção nº 132 da OIT – DOU de 06/10/1999) e Enunciado 261 do TST.

### 4.3 - HOMOLOGAÇÕES E RESCISÕES POR JUSTA CAUSA

Serão homologadas pelo Sindicato da Categoria, todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contenham 06 (seis) meses ou mais de serviços.

§ 1º: - No caso de ocorrer rescisão de contrato de trabalho por justa causa, fica a empresa obrigada a comunicar por escrito, as infrações motivadoras da rescisão contratual, sob pena de não poder alegá-las em Juízo.

§ 2º: - As homologações serão atendidas no seguinte horário:



\_ De segunda a sexta-feira, das 09:00 (nove) horas às 12:00 (doze) horas, e das 13:30 (treze e trinta) horas as 17:00 (dezessete) horas.

§ 3º: - Em véspera de feriados bancários ou mesmo nas sextas-feiras no período vespertino, as rescisões deverão ser pagas em moeda corrente do país, mesmo em tempo hábil para saque de cheques, salvo as empresas que tradicionalmente paguem em cheques de sua emissão quando aceitos pelo empregado.

§ 4º - Ficam as empresas obrigadas a inserirem na notificação do aviso prévio para apresentarem ao Sindicato no ato da rescisão, o local e o horário previsto para homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), sob pena do não comparecimento do empregado no ato homologatório, não obter o visto do sindicato para liberação da multa do art. 477, Par. 8º da CLT.

#### **4.4- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Ao empregado que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego, cabe comunicar expressamente ao empregador, no prazo mínimo de uma semana, ficando dispensado do cumprimento e do salário do mesmo, remunerando a empresa somente os dias efetivamente laborados, desde que o empregado apresente comprovante de novo emprego.

#### **4.5 - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão carta de apresentação, quando solicitadas, ao empregado desligado, constando à função e o tempo de serviço na empresa.

### **05 - DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **5.1 - VALE TRANSPORTE**

Fica estabelecido a obrigatoriedade do fornecimento do vale-transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção na forma da Lei nº 7.418/85, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87.

#### **5.2 - GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA**

Fica assegurada uma gratificação salarial equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, quando este contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e de 1,5 (um salário e meio) nominais quando este contar com 08 (oito) anos ou mais de tempo de serviço na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial.

#### **5.3 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica estabelecido o limite de 90 (noventa) dias para os contratos de experiência, podendo no entanto, dentro deste prazo máximo limite ser renovado uma única vez, pelo período de vigência que ajustarem.

§ Único: Fica a empresa obrigada a fornecer cópia do contrato de experiência ao contratado, mediante recibo.



#### 5.4 - ÉPOCA DA CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais não poderão iniciar aos sábados, domingos ou feriados.

§ Único – Os empregados contratados a menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. (art. 140 – CLT).

#### 5.5 - ORIENTAÇÃO AO TRABALHADOR / EQUIPAMENTOS / FERRAMENTAS E UNIFORMES

No primeiro dia de trabalho, o empregado deverá receber um treinamento e instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho, para sua melhor segurança e a segurança dos

demais empregados. Fica a empresa obrigada, sempre que houver perigo para o trabalhador, tomar as devidas providências que forem solicitadas pela CIPA.

As empresas fornecerão gratuitamente, aos seus empregados, quando por lei ou por eles exigidos, equipamentos de proteção individuais, uniformes, calçados e ferramentas. Deverá o funcionário utilizar referido material com todo zelo, sob pena de descontar o EPI e ser devolvido quando de sua saída da empresa.

#### 5.6 - JORNADA SEMANAL

Para cumprimento do disposto no inciso XIII do Art. 7º da CF, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo sindicato patronal de qualquer das seguintes alternativas de horários de trabalho abaixo, desde que ajustada com os empregados e comunicado o sindicato profissional:

- a) funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas, com 5 (cinco) dias de 8 (oito) horas e na semana seguinte com jornada de 48 (quarenta e oito) horas, com 6 (seis) dias de 8 (oito) horas (semana espanhola).
- b) funcionamento da semana com duração de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segundas a sextas-feiras com 8 (oito) horas e aos sábados 4 (quatro) horas de trabalho.
- c) funcionamento da semana com duração de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segundas a sextas-feiras, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os dias da semana.

§ 1º – **PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO** - A adoção de qualquer das alternativas acima previstas, bem como semana inglesa ou espanhola, não implicará na necessidade de existências de acordos de compensação ou mesmo de prorrogação, valendo o presente para todos os efeitos legais, inclusive no caso de mão de obra feminina.

§ 2º - **SERVIÇOS IMPERIOSOS** - Havendo concordância dos empregados e considerando necessidade imperiosa de serviços em face de sazonalidade do setor, fica facultado às empresas, para atender serviços inadiáveis, o aumento da jornada estabelecida no caput desta cláusula, na forma do artigo 7º, incisos XIII, XXVI da CF/88., devendo ser comunicado ao Sindicato por ofício ou via fax.

#### 5.7 – TRABALHO DO MENOR

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam proibidas de efetuarem a contratação de menores para trabalharem em atividades insalubres, ressalvados os



chamados "aprendizes" com formação do SESI/SENAI, devendo ainda ser observado, com relação ao trabalho de menores, o estipulado na Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

## **5.8 – PERÍODO DE APURAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

Fica certo e ajustado que o período de apuração de faltas ou de horas extras obedecerá as seguintes datas: - do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês atual.

## **06 - COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM O SINDICATO**

### **6.1 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a relacionarem os nomes de seus empregados, discriminando suas funções e o total da folha, enviando-os ao Sindicato, por ocasião da data do recolhimento da Contribuição Sindical.

### **6.2 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas concederão, obrigatoriamente, licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais membros da diretoria efetiva do sindicato (presidente, secretário e tesoureiro), quando estes participarem de encontros, congressos, conferências, simpósios e negociações coletivas, representando o interesse da categoria profissional.

§ Único : A licença de que trata a presente cláusula deverá ser solicitada com antecedência de 03 (três) dias e não será superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano exclusivamente ao presidente e de 30 (trinta) dias por ano ao secretário e tesoureiro, limitando-se a 10 (dez) dias contínuos e a 02 (dois) dirigentes por empresa.

### **6.3 - ACESSO DO REPRESENTANTE SINDICAL À EMPRESA**

O dirigente sindical (Presidente, vice ou dirigentes por eles indicados), no exercício de suas funções, terá garantido o acesso às dependências da empresa, obedecidas as normas da empresa.

### **6.4 - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do Sindicato, quadro de aviso em lugar visível, para afixação de comunicados, editais, convites e outros assuntos do interesse da categoria.

### **6.5 - ELEIÇÕES NA CIPA**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer atas de eleição da CIPA ao Sindicato da categoria Profissional.

### **6.6 - ESTATÍSTICA DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa fica obrigada a enviar ao sindicato da categoria profissional, no final de cada ano a estatística de acidentes de trabalho ocorridos na empresa.





## 6.7 - SINDICALIZAÇÃO/MENSALIDADE SOCIAL

As empresas se comprometem a colaborar com o sindicato na sindicalização de seus empregados, fornecendo, se for o caso, área para reunião a este respeito.

§ Único: As empresas procederão ao desconto em folha de pagamento das mensalidades dos associados, fixados pela Assembléia Geral dos empregados, até o quinto dia útil subsequente ao mês do desconto, desde que por eles autorizados.

## 6.8 - MULTAS

**NAS RESCISÕES** - As empresas deverão pagar as rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, no prazo de Lei, sob pena de pagar em favor do empregado prejudicado 2% (dois por cento) do valor total da rescisão por mês e da multa prevista em Lei.

**PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO** - Pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagarão as empresas da categoria uma multa correspondente a 5% (cinco por cento) do Piso da Categoria, por infração, em favor do empregado ou do sindicato.

## 6.9 - CARDÁPIOS

As empresas que fornecem alimentação aos trabalhadores devem elaborar um cardápio alimentar dentro de padrões mínimos de balanceamento alimentar, evitando repetições do cardápio dentro da semana.

## 07 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O Sindicato poderá intentar ação de cumprimento na forma e para fins específicos do Artigo 872, parágrafo único da CLT, bem como no que diz respeito às cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## 08 - CONCILIAÇÃO

Havendo divergências entre as partes convenientes, relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometem-se as partes discuti-las, com o objetivo de procurarem o acordo que será expresso em termo aditivo. Caso permaneçam as divergências, estas serão levadas a Justiça do Trabalho.

## 09 - DATA BASE, VIGÊNCIA E ÁREA DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá seus efeitos e validade, a contar do dia 01 de maio de 2007 e término em 30 de abril de 2008, para todas as suas cláusulas.

§ 1º : Fica fixado em 1º de maio, a data-base da presente Convenção, em todos os seus termos.

§ 2º : A área de aplicação da presente Convenção compreende os trabalhadores das empresas com base nos municípios da AMFRI - Associação dos Municípios da Foz do Rio Itajaí, quais sejam: Itajaí, Navegantes, Ilhota, Luís Alves, Penha, Piçarras, Camboriú, Balneário Camboriú, Bombinhas, Porto Belo e Itapema.



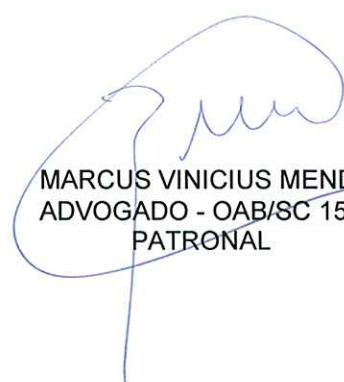
E por estarem assim justos e acordados, os representantes legais das entidades convenentes, sob o testemunho de seus assessores jurídicos, assinam o presente instrumento em quatro vias de igual teor e forma.

Itajaí, 05 de julho de 2007.

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ  
JOTACY LEITE - PRESIDENTE

  
SINDICATO DA INDUSTRIA DA PESCA DE ITAJAÍ  
ANTONIO CARLOS MOMM - PRESIDENTE

ASSESSORES JURÍDICOS:

  
MARCUS VINICIUS MENDES MUGNANI  
ADVOGADO - OAB/SC 15.939  
PATRONAL

  
SILVIO FRIGO ORSI  
ADVOGADO - OAB/SC 12.130  
PROFISSIONAL

MINISTERIO  
DO TRABALHO  
E EMPREGO

DELEGACIA REGIONAL EM SANTA CATARINA  
SUBDELEGACIA DE BLUMENAU

Nos termos do artigo 614, da CLT, defiro o pedido de registro da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/ Alterações, constante do processo nº 46305.000321/07-69; Registrado e Arquivado na DRT/SC, sob o nº \_\_\_\_\_, às fls. 15 do livro nº 02.

Blumenau, 18/07/2007.

  
Maria de Pátima Nardin-Mat. 1067088  
SUBDELEGACIA DO TRABALHO DE BLUMENAU  
CHEFE DA SEÇÃO DE ATIVIDADES AUXILIARES