

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001889/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/09/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052847/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.014475/2013-61  
DATA DO PROTOCOLO: 04/09/2013

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 90.818.667/0001-99, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BTO GONCALVES, CNPJ n. 89.341.093/0001-21, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CESAR LUIS PIVA;

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 março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Bento Gonçalves/RS, Carlos Barbosa/RS, Garibaldi/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Prata/RS, Parai/RS e Veranópolis/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MINIMOS PROFISSIONAIS

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

#### I. de 1º de março a 31 de agosto de 2013:

- A) Açougue/Padaria: R\$ 900,00 (novecentos reais reais); e
- B) Empregados em geral: R\$ 815,00 (oitocentos e quinze reais); e
- C) Empregados encarregados de serviço de limpeza: R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais);
- D) Empregados que trabalhem como "Office-boy" ou empacotador: R\$700,00 (setecentos reais).

#### II. A partir de 1º de setembro de 2013:

- A) Açougue/Padaria: R\$ 900,00 (novecentos reais reais); e
- B) Empregados em geral: R\$ 820,00 (oitocentos e vinte reais); e

C) **Empregados encarregados de serviço de limpeza:** R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais);

D) **Empregados que trabalhem como “Office-boy” ou empacotador:** R\$770,00 (setecentos e setenta reais).

**Parágrafo único:** Os salários mínimos fixados para o mês de setembro/2013 serão base de cálculo para a próxima convenção.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL INTEGRAL

Em **1º de março de 2013**, os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados no percentual de **8,15% (oito vírgula quinze por cento)**, a incidir sobre o salário percebido em **março/2012**.

#### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste
MAR/12	8,15%
ABR/12	7,86%
MAI/12	7,06%
JUN/12	6,37%
JUL/12	5,99%
AGO/12	5,43%
SET/12	4,86%
OUT/12	4,10%
NOV/12	3,26%
DEZ/12	2,60%
JAN/13	1,75%
FEV/13	0,62%

**Parágrafo único:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção coletiva, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

#### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção coletiva os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada

por sentença transitada em julgado.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS - PRAZO DE PAGAMENTO**

As diferenças salariais da presente convenção coletiva deverão ser satisfeitas conjuntamente com a folha de pagamento do **mês de SETEMBRO/2013**.

#### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DE CHEQUES**

As empresas não descontarão do salário de seus empregados que exerçam função de caixa valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que tenham sido cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para a sua aceitação.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

As horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor normal da hora.

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - QUINQUENIO**

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional de 4% (quatro por cento) a cada 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, independentemente da forma de remuneração.

##### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, ou trabalhem com numerário, percebam um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário percebido, a título de quebra de caixa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para os empregados admitidos a partir de 01.03.00 fica facultado o não pagamento do adicional de quebra-de-caixa pelas empresas que não procederem no desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa. A referida sistemática deverá ser consignada no contrato ou em documento entregue, mediante protocolo de recebimento, ao empregado caixa.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO CRECHE**

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada pagarão a mãe empregada, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, um auxílio mensal em valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário mínimo oficial, independentemente de qualquer comprovação de despesas, não integrando o salário por qualquer efeito legal.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho de seus empregados a função efetivamente exercida por eles no estabelecimento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 30 (trinta) dias, devendo as empresas fornecer cópia dos mesmos no ato da admissão.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTENCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

É obrigatória a assistência do Sindicato Profissional, nas rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que tenham 180 (cento e oitenta) dias ou mais de serviço, sob pena de nulidade plena do ato, inclusive no que diz respeito às empresas que possuam matrizes fora da região de jurisdição sindical do suscitante.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese de o empregado não comparecer no dia e hora marcados no verso do aviso prévio ou comunicação de dispensa, ou recusar-se a receber as mesmas, fica o sindicato suscitante obrigado a dar uma declaração ao empregador, dos fatos ocorridos.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que, em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego, terá direito de se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE CONDIÇÕES NO AVISO PREVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, sob pena de rescisão imediata de contato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento de restante do aviso prévio.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MULTA PELO NÃO CADASTRAMENTO NO PIS**

Fica estabelecida uma multa no valor de 01 (um) salário mínimo, em caso de não cadastramento do empregado no PIS, ou omissão de seu nome na RAIS, que resulte em prejuízo ao empregado.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 60 (sessenta) dias após o retorno do benefício previdenciário.

**Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO**

Fica assegurada a estabilidade de 18 (dezoito) meses anteriores a aposentadoria por velhice, tempo de serviço ou especial, desde que o interessado comunique a empresa por escrito, e desde que o mesmo tenha pelo menos 05 (cinco) anos de serviço na empresa.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORMA E HORÁRIO DA CONFERENCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será efetuada à vista do empregado por ela responsável, ou na sua ausência, na presença de 02 (dois) colegas, que servirão de testemunhas, sob pena de resultar inimputável a este qualquer irregularidade ou diferença apurada.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta convenção.

**Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS E UTILIDADES**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer a seus empregados:

**A)** documento que especifique a justa causa invocada para a rescisão contratual.

**B)** no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópia dos recibos e envelopes de pagamentos onde conste:

1) o número de horas normais e extras trabalhadas;

2) o montante das vendas e/ou cobranças sobre os quais incidam as comissões e os percentuais

destas.

**C)** uniformes, em número de 02 (dois) por ano, sem qualquer ônus para os empregados;

**D)** material necessário para a maquiagem, adequado a tez da empregada, quando exigir que a mesma trabalhe maquiada.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes serão pagas como extras.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante rejeitar a prorrogação de sua jornada de trabalho, na hipótese de esta prejudicar-lhe a freqüência às aulas e/ou exames escolares.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS**

As empresas representadas pelos sindicatos econômicos signatários poderão manter e/ou implantar jornada flexível de trabalho, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos das Horas Trabalhadas", no qual as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos possam ser compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A prorrogação diária não poderá exceder a 2 (duas) horas e a jornada diária total não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A compensação dar-se-á de segunda a sábado, sendo que as horas trabalhadas nos domingos não poderão ser objeto de compensação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas que adotarem a jornada flexível deverão, obrigatoriamente, adotar controle de ponto da carga horária do empregado;

**PARÁGRAFO QUARTO:** A compensação dar-se-á na proporção de uma por uma.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A apuração e liquidação do saldo de horas serão feitas, bimestralmente, no final

dos meses de abril (março e abril), junho (maio e junho), agosto (julho e agosto), outubro (setembro e outubro), dezembro (novembro e dezembro) e fevereiro (janeiro e fevereiro).

**PARÁGRAFO SEXTO:** No fechamento de cada bimestre e sendo o empregado credor de horas extras, o valor correspondente será pago, devidamente acrescido dos adicionais estabelecidos nesta convenção coletiva juntamente com a folha de pagamento dos meses do fechamento do bimestre. As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensada com o respectivo aumento da jornada dentro do bimestre estabelecido e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Na ocorrência de rescisão contratual no curso do bimestre e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção. Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A faculdade estabelecida no *caput* aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO ENTRE JORNADAS**

O repouso para o descanso e alimentação diário poderá ser de até 3 (três) horas continuadas de intervalo, quando um dos períodos de trabalho nunca será inferior a 2 (duas) horas.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO PARA A EMPREGADA GESTANTE**

A empresa abonará a falta da empregada gestante, no limite máximo de 01 (uma) por mês, no caso de consulta médica, mediante comprovação, declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO FALTAS PARA SAQUE DO PIS**

As empresas dispensarão seus empregados durante 02 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS e, durante 01 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade onde trabalha, salvo se a empresa possuir convênio para pagamento no próprio local de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA/INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

A empresa abonará falta do pai ou mãe comerciária, em caso de consulta médica, exames ou internação hospitalar de filho menor de 12 (doze) anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração do

médico, no limite de 01 (uma) por mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando necessária a internação hospitalar, o empregado ou a empregada terão direito a abonar até, o máximo, de doze faltas anuais

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que pedir demissão, antes de completar 01 (um) ano de serviço, fica assegurado o direito de receber férias proporcionais, com acréscimo de 1/3 (um terço).

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS**

As empresas deverão manter assentos nos locais de trabalho, para uso dos empregados, nos intervalos de atendimento ao público.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As empresas que não dispuserem de refeitório ou cantina destinarão um local apropriado em condições de higiene para lanche de seus empregados.

## **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4 estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias e que assistidas por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4 estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias e que assistidas por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.



## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS DE DOENÇA

As empresas aceitarão atestados de doença expedidos por médicos conveniados com a Previdência Social e/ou do Sindicato Profissional para a justificativa de falta ao serviço.

#### Relações Sindicais

#### Acesso a Informações da Empresa

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sindicato Suscitante cópia das guias de contribuição sindical e do desconto assistencial, acompanhada da relação nominal dos empregados, até o 5º (quinto) dia útil após o respectivo recolhimento.

#### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção coletiva, qualquer que seja a forma da remuneração, o valor correspondente:

- a) 1,5% (um e meio por cento) do salário efetivamente percebido no mês de julho/2013, ou o teto de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais);
- b) 1,5% (um e meio por cento) do salário efetivamente percebido no mês de novembro/2013, ou o teto de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).
- c) R\$12,00 (doze reais), nos meses de março de 2013 à fevereiro de 2014.

**Parágrafo primeiro:** O valor da contribuição estabelecida na letra "a" deverá ser descontado na folha de pagamento do mês de SETEMBRO/2013 e repassado ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves** até o dia **10/10/2013**, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

**Parágrafo segundo:** O valor da contribuição estabelecida na letra "b" deverá ser descontado na folha de pagamento do mês de NOVEMBRO/2013 e repassado ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves** até o dia **10/12/2013**, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

**Parágrafo terceiro:** O valor da contribuição estabelecida na letra "c" deverá ser descontado na folha de pagamento e, o valor, repassado ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves** até o quinto dia útil do mês seguinte ao que se refere o desconto. As diferenças dos meses de março a agosto/2013, se existentes eis que muitas empresas já vinham realizando os descontos e os repasses, deverão ser descontadas na folha de pagamento do mês de SETEMBRO/2013 e, os valores, repassados ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bento Gonçalves** até o dia 10/10/2013, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT

**Parágrafo quarto:** Os valores descontados e já repassados pelas empresas no período de vigência do presente ajuste, exceto aqueles que dizem respeito à contribuição sindical anual, poderão ser compensados com os valores devidos.

**Parágrafo quinto:** O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado, manifestada por carta escrita ao sindicato profissional, em até 10 (dez) dias após a divulgação pelo SEG-BG da presente convenção coletiva ou em até 10 (dez) dias antes do pagamento do primeiro salário reajustado.

**Parágrafo sexto:** Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição com o recebimento do sindicato profissional ou com o aviso de recebimento do correio para o empregador, para que este se abstenha de efetuar ao desconto.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo **Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado do Rio Grande do Sul**, mediante guias próprias e em estabelecimentos bancários indicados, recolherão aos cofres da entidade a importância equivalente a 1,5 (um e meio) dia de salário de todos os empregados, beneficiados ou não pelo presente acordo, já reajustado e vigente à época do pagamento, até o dia **10. OUTUBRO. 2013** sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 28,00 (vinte e oito reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após a data de seu vencimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

As empresas que descumprirem qualquer cláusula que contenha obrigação de fazer, exceto aquela que já tenha multa específica, sofrerão multa no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional da categoria, em favor do empregado prejudicado paga através do sindicato profissional.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TERMINO DA VIGÊNCIA**

As condições estabelecidas na presente convenção coletiva vigoram pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir de 01 de março de 2013, não integrando, de forma definitiva, depois de expirado o prazo de vigência, os contratos individuais de trabalho.

ANTONIO JOB BARRETO

Procurador

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS

DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

CESAR LUIS PIVA

Procurador

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BTO GONCALVES