

# NOVA FOLHA COMERCÍARIÁ

Se você é capaz de tremer de indignação a cada vez que se comete uma injustiça no mundo, então somos companheiros. Che Guevara

Base territorial  
Arapuá, Carmo do Paranaíba, Lagamar, Lagoa Formosa, Lagoa Grande, Matutina, Presidente Olegário, Rio Paranaíba, Santa Rosa do Serto, São Gonçalo do Abaeté, São Gotardo, Tiros, Varjão de Minas

25 anos  
de lutas

Informativo do Sindicato dos Empregados no Comércio de Patos de Minas e Região-edição de março de 2016- Filiado a Força Sindical e USP  
Juca Mandú, 374, centro, Patos de Minas/MG telefone (34) 3821 5500 - E-mail [sindec@sindec.com.br](mailto:sindec@sindec.com.br)

## Fechado acordo da Convenção Coletiva 2016



**F**inalmente o SINDEC fechou acordo da Convenção Coletiva de Trabalho 2016 com a Comissão representante da categoria patronal. Pelo novo acordo, que entra em vigor com data retroativa a 1º de março de 2016, o piso salarial dos empregados no comércio de Patos de Minas que recebem salário fixo passa para **R\$ 931,00** (reajuste de **11,23%**). O reajuste para o comerciário que ganha acima do piso é de **10,80%**. Com a convenção aprovada, a garantia salarial da categoria para comissionistas puros (que recebem salário à base de comissões) fica concedida à garantia mínima mensal de **R\$ 954,00** e aos denominados comissionistas mistos (que recebem fixo mais comissões) **R\$ 931,00**. Para os trabalhadores que exercem atividade de caixa foi acordado garantia mínima de **R\$ 931,00** e mais **R\$ 60,00** à título de quebra de caixa.

Em relação aos feriados, ficou estabelecido que o comércio não funcionará nos dias 21 de abril (Tiradentes); 01 de maio (Dia do Trabalho); 15 de agosto (Nossa Senhora da Abadia); 15 de novembro (Proclamação da República); 25 de dezembro (Natal) e 01 de janeiro (confraternização Universal). Todas as demais cláusulas da convenção anterior foram mantidas (com alterações no horário especial de natal). Toda Convenção Coletiva pode ser pesquisada no site do sindicato através do endereço [www.sindec.com.br](http://www.sindec.com.br)

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PATOS DE MINAS E REGIÃO  
- SINDEC DESEJA QUE A PÁSCOA DOS COMERCÍARIOS E SEUS DEPENDENTES SEJA EXTENDIDA DURANTE O TRANSCORRER DE TODO ANO



Feliz Páscoa



Quando você se filia ao sindicato garante uma série de benefícios.  
**Confira:**

- >Assistência psicoprofissional.
- >Assistência sindical e trabalhistas.
- >Assistência comportamental no ambiente de trabalho.
- >Assistência de direitos e deveres trabalhistas.
- >Assistência e diagnóstico do direito individual do trabalhador.
- >Assistência homologatória nas rescisões contratuais.
- >Assistência jurídica trabalhista.
- >Assistência odontológica (comerciários e seus dependentes).
- >Assistência médica (comerciários e dependentes).
- >Banco de empregos (método simplificado desenvolvido pela entidade para encaminhamento do trabalhador desempregado para nova contratação.
- >Convênio com o Patos Tênis Clube e ASPRA (comerciários e dependentes).
- >Convênio Colônia de Férias em Praia Grande litoral de São Paulo (comerciários e dependentes).
- >Cursos na área de educação profissional e qualificação e requalificação profissional (comerciários e dependentes).
- >Assistência psicológica assistência fisioterápica (inclusive domiciliar).
- >Convênio farmacêutico com desconto de até 60%.
- >Convênios com vários seguimentos do comércio para descontos através da carteira de identificação do sindicalizado
- >Assistência médica através do Cartão Saúde estabelecido em Convenção Coletiva de trabalho.
- >Assistência funeral destinada aos dependentes por qualquer motivo de morte do titular, exceto suicídio, estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho.



Comerciário  
SINDICALIZE-SE

\*Luan Francisco Magalhães Claudino

**F**requentemente nos deparamos com situações onde o empregado encontra-se em situação de total desequilíbrio emocional, o que por vezes decorre das condições precárias do ambiente de trabalho. Vivemos em uma época em que a competitividade e a busca por atingir metas alavancam as engrenagens no âmbito corporativo, e é cada vez mais difícil encontrar equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, produtividade e saúde. A falta de tempo para concluir os serviços e a necessidade de realizar muitas tarefas diferentes ao mesmo tempo são as principais reclamações advindas dos funcionários. O estresse ocupacional, nada mais é do que o estresse sofrido pelo indivíduo dentro do ambiente de trabalho, o que acaba surgindo de uma desigualdade entre as demandas existentes no trabalho e a habilidade ou possibilidade do trabalhador em enfrentá-las. As causas são várias, tais como: deterioração das relações entre funcionários, trabalho isolado entre os membros, ambiente desagradável ou em más condições, inadequação salarial, sobrecarga de trabalho, gerenciamento inadequado, jornadas exaustivas, dentre outros. O funcionário desmotivado não consegue produzir de forma adequada, prejudicando sua saúde física e mental, além de prejudicar o bom andamento do estabelecimento comercial. As empresas necessitam cada vez mais propiciar um ambiente de trabalho minimamente confortável e seguro, respeitando os colaboradores e estabelecendo metas de trabalho reais e condizentes com a capacidade de cada funcionário, daí a importância do gestor em procurar minimizar o impacto que determinadas atividades ou o ambiente podem exercer sobre uma pessoa. O estudo do perfil do funcionário e o da função devem ser muito bem analisados antes da contratação, para poder colocar a pessoa certa no lugar certo, evitando assim problemas futuros para as partes. Por sua vez, o empregado deve ser diligente e atento a qualquer eventual distúrbio emocional como medo, ansiedade, excitação, nervosismo, tensão, irritabilidade, raiva, hostilidade, tristeza, sentimento de insatisfação e falta de interesse. O Trabalho Saudável implica na redução da tensão mental e do estresse entre os indivíduos.

\* é advogado trabalhista

Entrou em vigor o novo Código de Processo Civil (CPC). Primeiro CPC adotado no país em plena vigência da democracia o texto, que passou por quase cinco anos de debates no Congresso Nacional, busca garantir maior efetividade aos princípios constitucionais e nasce com a promessa de assegurar processos judiciais mais simples e rápidos. Com o novo código, recursos são extintos e multas aumentam para quem recorrer apenas para adiar decisões. Além disso, a Justiça deve ganhar rapidez com o mecanismo de julgamento de recursos repetitivos, que permitirá a aplicação de uma decisão única para processos iguais. O texto determina ainda a criação de centros judiciários para que se promova a solução consensual de conflitos. **Confira o que muda com o novo CPC:**

### Ações coletivas

Entre as novidades do novo código está a possibilidade de ações individuais serem transformadas em coletivas. Antes, as partes serão consultadas para verificar se aceitam a conversão do processo.

### Vinculação de decisões

Antes da aprovação as súmulas vinculantes do Supremo Tribunal Federal deveriam ser seguidas pelos outros tribunais. A partir de agora os tribunais devem necessariamente seguir decisões do plenário do Supremo em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça (STJ) em outros temas. Se não houver decisão dos tribunais superiores, a primeira instância necessariamente deve seguir a segunda instância (tribunais de Justiça estaduais ou tribunais regionais federais).

### Recursos

O novo CPC retira a possibilidade de agravo de instrumento para decisões intermediárias sobre provas e perícias, por exemplo. Acabam os chamados embargos infringentes – recurso apresentado em decisões colegiadas com apenas um voto contrário -, mas prevê que o caso seja reavaliado por outra composição de juizes. Além disso, a cada nova instância que recorrer e perder, a parte passa a pagar as custas do processo e os honorários, e não somente no fim do processo em caso de derrota.

### Ações repetitivas

Uma mesma decisão poderá ser aplicada a várias ações individuais que tratam do mesmo tema. Entre as ações que podem ser beneficiadas estão, por exemplo, processos contra planos de saúde, empresas de telefonia e concessionárias de automóveis. Nesses casos, todas as ações de primeira instância serão paralisadas até que a segunda instância tome uma decisão sobre uma amostra de casos.

### Ordem cronológica

Também no novo CPC está a regra que estabelece que os juizes terão que julgar processos pela ordem de chegada. A medida evitará que ações novas sejam julgadas antes de antigas. Situações excepcionais e causas relevantes continuam tendo prioridade.

### Testemunhas

Para dar mais agilidade às ações, caberá aos advogados das partes notificar as testemunhas do processo e levá-las a juízo. Caso elas não compareçam, o processo vai correr sob o entendimento de que a testemunha foi dispensada. Até então, audiências de instrução para ouvir testemunhas são remaracadas sucessivamente pelo fato de essas pessoas não terem sido localizadas pelos oficiais de Justiça, por apresentarem atestado médico, ou ainda por simplesmente não atenderem à intimação.

### Condômino inadimplente

O condômino inadimplente é obrigado pagar a dívida com o condomínio em até três dias, sob pena de penhora do imóvel. O devedor terá três dias para pagar o débito, ou terá seu imóvel penhorado. A lei só dá uma alternativa para o devedor: fazer pagamento parcelado em seis vezes.

### Divórcio

A separação judicial de casais é permitida antes de eles decidirem entrar com pedido de divórcio. Assim, eles terão a possibilidade de reverter a decisão da separação com mais facilidade, caso desejem. O texto mantém a possibilidade de o casal partir diretamente para o divórcio, o que é previsto pela Constituição desde 2010. Antes, o divórcio só era permitido um ano depois da separação formal ou dois anos após a separação de fato.

### Pensão alimentícia

Após a decisão judicial, depósito de pensão alimentícia deverá ser feito em três dias. No caso de não pagamento, o devedor será preso em regime fechado, mas em cela separada, pelo prazo de 1 a 3 meses.

### Reintegração de posse

Audiências públicas terão que ser realizadas para ouvir todos os lados antes de decidir sobre a reintegração, quando o local estiver ocupado por mais de 12 meses.

### Regulamentação

Alguns dispositivos do novo Código de Processo Civil ainda dependem de regulamentação pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Uma consulta pública sobre algumas temas foi aberta até 4 de abril no site do órgão. Todas as propostas de resolução passarão pelo plenário do CNJ, para discussão e posterior aprovação pelo colegiado. Um dos temas diz respeito aos mediadores.

Na lista de temas abertos para sugestões estão comunicações processuais e Diário da Justiça eletrônico, leilão eletrônico, atividade dos peritos, honorários periciais, demandas repetitivas e atualização financeira.

Após o prazo da consulta, as sugestões serão analisadas pelo grupo de trabalho para regulamentação do novo CPC. Todas as propostas de resolução passarão pelo plenário do CNJ, para discussão e aprovação pelo colegiado.

### Insatisfações

Uma das maiores críticas feitas por juizes à norma diz respeito aos julgamentos virtuais. Para Thiago Brandão, da Comissão da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) que analisou e colaborou com críticas e sugestões ao novo CPC, o código avançou quando foi aprovado, mas recentemente foi aprovada uma lei (13.256) que revogou o Artigo 945, justamente o que regulamentava o plenário virtual. A AMB e a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) chegaram a pedir o veto dessa lei, mas não foram atendidos. "O plenário virtual é uma alternativa mais célere ao presencial e não oferece nenhum prejuízo ao processo, uma vez que ele só é possível quando as partes concordam. O trabalho já é feito pelos tribunais, mas o Artigo 945 uniformizaria essa ferramenta de julgamento. Agora, continuaremos na mesma situação atual, com cada tribunal regulamentando o tema de forma individual, desde que preservando os interesses das partes" explicou o juiz.

A AMB também avalia que o CPC não vai cumprir uma de suas promessas: reverter o chamado efeito da apelação. A ideia inicial, segundo a entidade, era de que a sentença proferida produzisse efeitos imediatos, o que fortaleceria o trabalho dos juizes de primeiro grau. Na prática, o juiz Thiago Brandão explicou que tudo vai continuar como já é, ou seja, os recursos precisam ser julgados antes de um resultado efetivo.

Outra questão é a boa-fé. "Embora o CPC traga punições para quem romper com esse princípio, elas são muito tímidas. Existe um limite máximo. Acreditamos que mais eficiente seria o juiz definir a punição caso a caso, porque, em algumas situações, as partes podem avaliar que a multa vale a pena. Alertamos para esse ponto, inclusive. Os artigos 77 e 81 estipulam o máximo de 20% sobre o valor da causa ou, quando a causa tiver um valor irrisório, dez vezes o salário mínimo", ressaltou.

### Vantagens

Em defesa do texto, o ministro do Tribunal de Contas da União Vital do Rêgo, que à época da elaboração do código era relator da proposta no Senado, disse que dada a complexidade do tema e o número de sugestões recebidas o resultado final foi impressionante. "Algumas coisas que poderiam estar mais completas foram vetadas pela presidenta Dilma Rousseff, mas isso aconteceu após obedecendo uma necessária reflexão que o Supremo fez, que o STJ fez, de algumas matérias. Acredito que 95% do projeto foram concebidos, talvez esse restante que ainda possa estar faltando, e eu não posso me antecipar ao que possa ser, venha com o dia a dia do direito, das práticas que vão ocorrer", observou.

## Passé férias em Praia Grande

Quer passar férias na praia com desconto em hospedagem e alimentação?

OBS: Somente para comerciantes filiados ao SINDEC

ENCONTRA-SE NO SINDICATO O CALENDÁRIO DO PRIMEIRO SEMESTRE PARA RESERVAS E ACOMODAÇÕES NO CENTRO DE LAZER DOS COMERCIÁRIOS EM PRAIA GRANDE/SP

Entre em contato com o SINDEC (34) 3821 5500 - falar com Ascendino Cesar

## COMO RECONHECER SITUAÇÕES DE ABUSO NO TRABALHO



Omitir informações necessárias para o desenvolvimento do papel profissional de um funcionário, insultar um empregado ou expô-lo a situações constrangedoras e sobrecarregar um trabalhador com atividades para testar seu desempenho são apenas algumas das várias maneiras de assediar moralmente uma pessoa em seu ambiente trabalho. Abusos no campo profissional existem e podem comprometer a saúde da vítima e a vida empresarial de várias formas, mas costumam ocorrer de modo

velado, por isso é importante que o funcionário saiba identificar quando uma brincadeira de mau gosto e aparentemente inofensiva se torna uma expressão de assédio. Em fevereiro deste ano, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Bradesco a indenizar em R\$ 30 mil, por assédio moral, uma profissional chamada de “gerente Gabriela” pelo superior. O funcionário referia-se aos versos da música Modinha para Gabriela (Eu nasci assim, eu cresci assim, e sou mesmo assim, vou ser sempre assim”) para dizer que sua subordinada era incompetente para cumprir suas metas. Na ocasião, a relatora desembargadora afirmou que a atitude do gerente “era de contínua perseguição e prática reiterada de situações humilhantes e constrangedoras, caracterizando assédio moral”. Em 2015 da rede de supermercados Extra foi obrigada a pagar indenização de R\$ 10 mil a uma trabalhadora que sofria discriminação por excesso de peso. Ela teve seu nome escrito em um hipopótamos de brinquedo que ficou exposto na recepção por onde passavam os trabalhadores. A juíza do caso considerou que o supermercado não adotou uma conduta firme no sentido de inibir essas práticas de mau gosto pelos seus empregados no ambiente de trabalho. Segundo várias testemunhas, brincadeiras relacionadas à condição física da empregada eram recorrentes.

A vítima de assédio tende a se tornar introspectiva, triste e desmotivada, e isso tem reflexos diretos no seu desempenho e na obtenção de bons resultados. Se a vítima é uma pessoa que já sofre com complexos, sejam eles relacionados à orientação sexual ou às condições físicas, ela pode desenvolver depressão. Por isso, os profissionais que são alvo de assédio são aconselhados a conversar com o agressor e expor seus sentimentos, buscar o equilíbrio e o entendimento, antes que a situação se agrave. Se essa atitude não resolver o problema, a vítima deve buscar seu superior imediato para que ele adote um posicionamento. Mas se o abuso partir do superior imediato, a saída é buscar o auxílio do departamento de recursos humanos ou ao sindicato da categoria.

## “MULTA” DO FGTS DEVE SER PAGA MESMO COM DECRETAÇÃO DE FALÊNCIA



Entre os números pessimistas de 2016 está o aumento de mais de 15% dos pedidos de falência pelas empresas brasileiras no primeiro bimestre ante o mesmo período do ano passado. Diante desse cenário, muitos empregados ou ex-funcionários de companhias que estão fechando as portas podem ter dúvidas sobre seus direitos. Afinal, quando a empresa decreta falência e dispensa os funcionários, a situação não se enquadra nem em rescisão arbitrária, nem em rescisão sem justa causa. Então, será

que por isso o empregador está livre do pagamento da chamada “multa” do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) aos ex-funcionários?

Segundo o desembargador Marcelo Lamego Pertence a massa falida (empresa) não está desobrigada do pagamento em decorrência da decretação de falência, que é um dos riscos inerentes à atividade de empregador. Além disso, embora seja chamada vulgarmente de “multa”, este valor é, na verdade, uma indenização. Portanto, os 40% sobre os depósitos do FGTS deverão ser, sim, serem pagos. Dessa maneira, mesmo que o contrato de emprego, em regra, seja por prazo indeterminado, a demissão do trabalhador é um poder da empresa, que, assim, pode rescindir unilateralmente os contratos que não lhe são mais necessários. Então, não sendo a dispensa ato ilícito, o acréscimo rescisório também não pode ser considerado multa.

O direito é garantido na Lei 8.036/90, artigo 18, parágrafo 1º, que estabelece que é do empregador a obrigação de pagar a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS quando dispensar seu empregado. O artigo 449 da CLT, por sua vez, dispõe que “os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa”.

## ANAMATRA diz que flexibilização de Leis Trabalhistas fragiliza direitos



A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) divulgou nota reagindo às declarações do novo ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ivo Gandra Martins Filho, em entrevista à imprensa quando defendeu a flexibilização da CLT, propondo que o acordado entre as partes prevaleça sobre a legislação, desde que garantidos direitos básicos. No texto, a entidade alega que a medida representa um “retrocesso e levaria à fragilização dos direitos trabalhistas.” “Fragilizar as regras jurídicas gerais de proteção ao trabalho é negar a tutela legal deferida aos seus destinatários, há mais de setenta anos, e há mais de vinte e cinco reforçada pela Constituição de 1988”, diz a nota. A entidade rebate a declaração do ministro, que, ao defender a realização de acordos, disse que a legislação trabalhista é paternalista porque os juízes trabalhistas arbitram indenizações milionárias, “de mão beijada”. No texto, a Anamatra assume a defesa dos juízes e alega que eles não agem de maneira irresponsável. “A Anamatra diverge cabalmente de afirmativas do novo presidente como as que indicam que magistrados, sejam de primeiro grau, desembargadores ou ministros, “dão de mão beijada” aos trabalhadores indenizações de até um milhão de reais, como se a jurisdição não fosse praticada com zelo, mas sim de modo irresponsável”, diz a nota.

A entidade, no entanto, diz no texto que concorda com a avaliação do ministro de que, a partir da decisão de primeira instância e segunda instância, se inicie a execução da indenização aos trabalhadores. Também faz ao coro ao ministro, que criticou a medida anunciada recentemente pelo governo de permitir o uso do FGTS no crédito consignado. “Há concordância com Sua Excelência no que diz respeito a afirmar que as decisões dos juízes de primeiro e segundo graus devam ter maior efetividade, de modo a serem cumpridas independentemente dos recursos que tramitam nas Cortes Superiores. A busca por maior celeridade das decisões judiciais, especialmente nesse ramo do Poder Judiciário, é fundamental (...) Do mesmo modo converge-se na avaliação de que o uso do FGTS como garantia no crédito consignado tem caráter prejudicial e não benéfico para o trabalhador”, salienta a nota.

## Aniversariantes de abril de 2016

Dia	Nome
02	Ivone da Rocha
03	Michela Tolentino da Silva
05	Natane dos Reis Silva
05	Antônio Beltrão da Silva
07	Ernando Donizete da Silva
08	Janemar Carlos Soares Souza
09	Ivair Pereira Pacheco
10	Izaura Tolentino B. Damiano
13	Maria Salomé de Sousa
13	Maria José de Oliveira
13	Shirley Cristina Mesquita
14	Eliene Valéria C. dos Reis
15	Stephane Pekauita Alves
16	Bruna Maria Almeida
18	Vander José Viana
25	Edna Regina de Oliveira
25	Renata Maria de Oliveira
27	Bruna Magalhães Xavier
28	Velles Ferreira de Oliveira
29	Pablo Henrique dos R. Silva
30	Blenda Reis Queiroz

## Para descontrair

### O Genro

O delegado pergunta ao genro da vítima:

- Quer dizer que o senhor viu um homem agredindo sua sogra e não fez nada?

E o genro responde:

- Eu até ia ajudar, mas achei que dois caras batendo numa velha já era covardia demais.

### No médico

O caipira vai a uma consulta e o médico pergunta:

- O que senhor tem?

O caipira responde:

- Uma muié, uma vaca e uma galinha...

- Não é isso... O que o senhor está sentindo?

- Ah, tá! Vontade de largá a muié, vendê a vaca e comê a galinha com quiabo!

### Poderia dormir sem essa...

Um rapaz vê a moça fumando e diz à ela:

- Nossa, uma moça tão jovem e bonita fumando.

A moça responde:

- Meu avô morreu com 99 anos.

O rapaz revida indignado:

- E ele fumava por acaso?

Com um sorriso ela responde:

- Não, ele cuidava da vida dele.

# Tratamento dentário



Modelo: Leticia Azevedo/EletoZema - Lagoa Grande/MG

Rua Juca Mandú, 374, centro - Patos de Minas/MG

O **SINDEC** disponibiliza consultório odontológico para atendimento aos **comerciários e dependentes de Patos de Minas e região**

Agendamentos  
(34) 3821 5500

**Drª Ana Lara Caetano**  
CRO/MG 40890  
Clínica geral, crianças  
**DRª Débora Carolina O. P. Santos**  
CRO/MG 36687  
Clínica geral, crianças, aparelhos

## Sancionada Lei da Licença-Paternidade de 20 dias



A presidente Dilma Rousseff sancionou sem vetos a lei que cria a Política Nacional Integrada para a Primeira Infância que estabelece diversos direitos voltados às crianças de até seis anos de idade. Dentre esses direitos está a extensão da licença-paternidade, que passa de cinco dias para 20 dias. A medida foi publicada no Diário Oficial e a partir de agora, a obrigatoriedade de vinte dias vale para as empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, criado em 2008 pelo governo federal com o objetivo de estimular o prazo da licença-maternidade para seis meses. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou licença-paternidade, a trabalhadora e o trabalhador não poderão exercer nenhuma atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

### O que muda?

Agora a licença-paternidade passa de cinco para

vinte dias. Mas, para ter direito ao período ampliado, a empresa em que o pai trabalha precisa estar vinculada ao Programa Empresa Cidadã, do governo. Se a empresa não fizer parte do programa, o pai tem direito a cinco dias apenas.

### Todos os pais têm direito a 20 dias?

Não. Apenas os funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã.

### O que é o Programa Empresa Cidadã?

O Programa Empresa Cidadã é um programa do governo. Ele foi criado em 2008, e já dava isenção de impostos para empresas que aceitem aumentar de quatro para seis meses a licença-maternidade de suas funcionárias.

### A ampliação vale para quem adota?

Sim. Homens que adotarem filhos poderão ter a licença ampliada. Isso já valia para as mães.

### Quais são as obrigações dos pais?

Para ter o benefício, o pai deve comprovar participação em "programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável". Mas o texto não dá detalhes sobre quais seriam esses programas ou atividades. Além disso, durante a licença, os pais não podem exercer nenhum trabalho remunerado, ou perdem o direito.

### Como a empresa pode entrar no programa?

Para entrar no Programa Empresa Cidadã, a empresa deve se inscrever no site da Receita Federal.

# NOVA FOLHA COMERCÍARIA

## Diretoria do SINDEC

### Diretoria Executiva

Ascendino Cesar das Chagas- Diretor/Presidente; José Marcelino Alves-Vice-Presidente; Vander José Viana- Secretário Geral; Lásaro Marcos Martins- Secretário de Finanças e Patrimônio; César Alves de Magalhães- Secretário de Relações Sindicais; Maria Salomé de Sousa- Secretária de Divulgação, Cultura e Formação Sindical; Elcio Caixeta de Araújo- Secretário Social e de Esportes

### Conselho Fiscal

Diullia Frantiele Ferreira- José Lázaro de Araújo- Gasparina das Graças

### Delegação Federativa

Ascendino César das Chagas, José Marcelino Alves

Jornalista: Bonna Morais RPMG 17.503  
Fotos e diagramação/Bonna Morais  
Impressão/Gráfica INOVA

Os artigos assinados não representam o pensamento da editoria