



UNIÃO SINDICAL

SINPACEL
FUNDADO EM 27/11/1951

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE,
PAPEL, PAPELÃO, ARTEFATOS E CORTIÇA DE GUAÍBA E REGIÃO RS
ACESSE NOSSO SITE: WWW.SINPACEL-RS.COM.BR

INFORMATIVO ANO XVI - Nº 146 - AGOSTO DE 2018.

CUT CNQ CUT
Central Única dos Trabalhadores CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO

Assembleia de Aprovação da Pauta Reivindicatória



Ocorreu na quinta-feira, 23/08, assembleia para votação da pauta de reivindicações para negociação coletiva 2018/2019, na sede da entidade. No início dos trabalhos, o presidente João Caldas deu boas vindas aos participantes da assembleia e passou a palavra ao diretor do DIEESE convidado para o ato, Ricardo Franzoi que fez uma análise da conjuntura econômica brasileira e regional, destacando que o INPC acumulado em Porto Alegre em 1º de julho foi de 4,88%, superando a média nacional que foi de 3,53%. Franzoi destacou também, a importância do custeio sindical pelos trabalhadores. Ao finalizar, falou sobre as eleições e o congresso nacional onde os trabalhadores precisam ampliar seu espaço, elegendo representantes comprometidos com as nossas causas.

Em seguida a palavra foi passada para Betinho - presidente da Federação dos Trabalhadores Papeleiros dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul, que abordou temas como a importância do custeio sindical, negociação

coletiva em São Paulo, onde os não sócios do sindicato tendem a ficar fora da convenção coletiva de trabalho. No final, elogiou a direção do sindicato pela postura de luta em defesa dos trabalhadores da região. João Caldas em seguida fez a apresentação da pauta reivindicatória, que foi discutida previamente com os trabalhadores, detalhando cada item, colocando em seguida a mesma em regime de votação.

A cédula de votação, continha separadamente todos os itens que compõem o processo negocial. A votação se deu por voto secreto conforme estabelece os Estatutos Sociais do Sindicato. Escrutinado os votos apurou-se os seguintes resultados, conforme os itens votados:

1) A Pauta de reivindicações para a Negociação Coletiva 2018/2019:

APROVARAM: 98,7%

2) Autorizar a Celebração da Convenção, Contrato ou Acordo Coletivo de Trabalho, bem como, em caso de recusa ou malogro nas negociações, a instauração de Dissídio Coletivo

de natureza Jurídica e Econômica:

APROVARAM: 97,7%

3) Autorizar, prévia e expressamente, o desconto de 2 dias de trabalho referente Contribuição Negocial dos Trabalhadores:

APROVARAM: 86,3%

4) Autorizar a Comissão de Negociação a marcar assembleia para avaliar proposta patronal somente quando esta for considerada adequada para avaliação dos trabalhadores

APROVARAM: 98,4%

5) Autorizar a Direção do Departamento Nacional Profissional do Papel - CNTI, a fazer parte das reuniões de negociação:

APROVARAM: 95,8%

Nosso departamento jurídico está fazendo avaliação da redação de cada item. Após essa etapa, a pauta será protocolada junto ao sindicato patronal.

Agradecemos todos que participaram, pois só a participação e a união poderão produzir resultados positivos!

Leia a pauta completa: Pág. 04



José Roberto V. S. Campos JR (Betinho)



Ricardo Franzoi

SINPACEL-RS entrega os Prêmios Sorteados

Esses são os trabalhadores contemplados pelos prêmios da campanha de sindicalização promovida pela entidade sindical. O sorteio correu em 31 de julho pela loteria federal.

1º Prêmio: 061 - Celupa:

Maria Cristina Ramos Marques;
Iphone 8 Apple;

2º Prêmio: 283 - CMPC:

Fábio dos Santos Pereira;
Smartphone J7 Neo Samsung;

3º Prêmio: 466 - CMPC:

Marcos Leonel de Brito Pinto;
Smartphone J7 Neo Samsung;

4º Prêmio: 327 - CMPC:

Henrique Ferreira da Silva;
Smartphone J7 Neo Samsung;

Parabéns a todos os trabalhadores!



Caldas - Maria Cristina -Ernani



Caldas - Fábio



Peteffi - Henrique - Caldas



Gilberto - Marcos Leonel - Fogaça

10 de agosto - Dia do Basta

O SINPACEL-RS participou ativamente na cidade de Guaíba, junto aos trabalhadores nas fábricas e nas ruas da cidade conversando com a população e distribuindo panfletos.

No dia 10 de agosto, por estar em campanha salarial junto às empresas do setor químico de Guaíba, o SINPACEL-RS iniciou suas atividades fazendo um ato de protesto na portaria da empresa Air Products, que recentemente havia, através de seu sindicato empresarial, apresentado ao SINPACEL uma pauta reivindicatória com vinte e seis itens, propondo a retirada de direitos dos trabalhadores. Esses trabalhadores cruzaram os braços durante o ato, ouvindo os dirigentes sindicais que falaram sobre o desrespeito das empresas com essa proposta e sobre o que representava o Dia do Basta.

O Brasil pós-golpe 2016 já contabiliza 28 milhões de desempregados e os postos de trabalho gerados são precários por causa da Reforma Trabalhista. Diminuiu o número de trabalhadoras e trabalhadores com carteira assinada; aumentou o número de acidentes de trabalho; aumentou o número de empregados sem carteira e dos que sobrevivem com bicos. São milhões na informalidade. A miséria se espalhou pelos campos e cidades do país como uma epidemia. A entidade



sindical continuou conversando com a população e distribuindo o panfleto da campanha do "Dia do Basta" na avenida São José, no centro da cidade, levando sua mensagem e reflexão sobre a situação do país e sobre as eleições de outubro, oportunidade que os brasileiros terão para dizer novamente um Basta.

Basta de desemprego!
Basta de aumento nos preços do gás de cozinha e dos combustíveis!
Basta de retirada de direitos da classe trabalhadora!
Basta de privatizações!
Basta de perseguição política ao Ex-Presidente Lula!

Santher dá a volta por cima e é Líder de vendas no País

Tissueonline - 28 de agosto de 2018

Após períodos de instabilidade, companhia retoma o controle e se torna líder de vendas no país

A Santher, com unidades na Capital Paulista, Guaíba (RS) e Bragança Paulista no interior de São Paulo, passou nos últimos anos por situações de instabilidade, alongando uma dívida de quase R\$ 500 milhões. Em 2017 a companhia fez o lançamento de sua linha premium da marca de papel higiênico Personal, o Personal Vip Black, que veio ao mercado como uma nova proposta para o consumidor, e que poderia posteriormente até se tornar uma tendência no mercado interno de tissue, assim como já acontece com algumas marcas na Europa.

A empresa passou por processos de reestruturação interna, em um momento em que o Conselho Administrativo da empresa decidiu pelo encerramento das atividades de Ricardo Botelho, agora Ex-Presidente Executivo da Santher, para posse de Ruy Haidar Filho, membro do Conselho Administrativo e que assumiu a posição de liderança na Presidência Executiva da Santher para implementar novos processos de gestão.

Atualmente a companhia que figura entre as empresas Top 10 no Ranking dos Principais Fabricantes de Papel Tissue no Brasil em 2018, passa por boa fase no tocante a volume de vendas no cenário nacional.



Reunião com Diretor de RH da Melitta Celupa

O Diretor de RH Luiz Garcia, atendendo solicitação do SINPACEL reuniu-se com os dirigentes sindicais da empresa no dia 22/08/2018, onde foram tratados assuntos demandados pelos trabalhadores com a seguinte pauta: Valores do plano de saúde, cujos valores foram reajustados em 235% de 2015 a 2017, além da inclusão de valores dos dependentes. A empresa alega que o mercado pratica em média 60/40 e a Melitta pratica o custo de 70% a 75% para a empresa e o restante para os empregados. A empresa fará um material didático e explicativo do contrato do plano de saúde e suas vantagens.

Referente aos horários da madrugada das palestras da SIPAT a empresa adotará outros critérios para sanar esse problema. Sobre as trocas de horários dos trabalhadores que laboram em turnos sem uma antecedência ou mesmo afetando o planejamento familiar e a renda dos trabalhadores. A empresa alega que são trocas para suprir as ausências temporárias, questões de saúde ou dispensas. Por outro lado o SINPACEL identifica outros casos que não os alegados pela

empresa. Diante disso a gerente de RH fará um levantamento para posterior reunião.

Sobre a conduta e procedimento da empresa nas demissões: O diretor de RH citou os números de desligamentos até agosto, explicou as formas e procedimentos que devem ou deveriam ser adotados. O SINPACEL relatou casos em que trabalhadores foram expostos através de vazamento prévios e outras situações ocasionando constrangimentos desnecessários e que a empresa evite tais situações. Por último o SINPACEL relatou que as demissões estão gerando acúmulo de funções e tarefas, citando exemplos e solicita uma reunião com o Diretor Industrial Tiago Pilz para uma conversa sobre a estrutura da operação da fábrica, o que será proporcionado pela direção de RH.

Participaram da Reunião - SINPACEL: Alexandre Leal, Ernani Andriotti, Jorge Santos, Julio Cesar, Denise Rodrigues, Eber Pereira, João Leonar e Walter Fogaça. Empresa: Luiz Garcia, Lourdes Pedrosa e Vinicius Kabov.

PPR da Melitta Celupa

Conforme cronograma, trabalhadores da Celupa Melitta receberam no final do mês de julho a primeira de duas parcelas do PPR (Plano de Participação nos Resultados). Com a negociação das metas departamentais entre comissão representante dos trabalhadores e comissão da empresa foi possível atingir praticamente de forma integral os resultados no primeiro semestre, com exceção da área de manutenção que historicamente tem dificuldades para o atendimento em razão do estrangulamento das metas propostas pela empresa.

Nos objetivos corporativos a comissão dos trabalhadores propôs a revisão e foi atendida no item venda de café Bom Jesus e Barão (marcas da Melitta), em razão de ser item novo no plano, portanto sem histórico e que de acordo com a

evolução das vendas a marca não seria alcançada nem com a tolerância do gatilho de oitenta por cento.

Considerando a histórica falta de informação na divulgação dos números do PPR para os funcionários por parte da empresa, a comissão dos trabalhadores também negociou a inclusão de uma cláusula (cláusula sétima), no contrato do plano dizendo que os resultados efetivamente atingidos serão divulgados mensalmente a todos os empregados pela Celupa através de avisos oficiais, para os diversos objetivos. No entanto a empresa vem descumprindo esta cláusula o que tem causado descontentamento nos trabalhadores, pois os resultados do primeiro semestre só foram apresentados no penúltimo dia do mês de julho, ou seja, dois dias antes do pagamento.

SINPACEL-RS nas Eleições 2018

O golpe judicial/midiático/empresarial parece que só irá acabar quando a direita brasileira tiver um candidato à altura de disputar uma eleição limpa, o que nos parece não nasceu ainda. A direita brasileira, que mais parece uma confraria de bandidos, haja vista as praticas adotadas tipo: não da no voto vai na marra mesmo, não tem um candidato que possa representar o povo. Cremos, que dois candidatos deste segmento Alckmin e Bolsonaro que irão se carrear (usando um termo chulo) para irem para o 2º turno, isto se o ex presidente Lula não disputar a eleição, se o judiciário permitir que ele concorra, Lula ganha no 1º turno.

Já se formou o tal "centrão", que irá apoiar um dos dois candidatos da direita - o que ficar para o 2º turno e, que vai dar apoio incondicional para o representante empresarial aprofundar as reformas: "fim da quarentena na terceirização, reduzir salários dos trabalhadores e, implementar a reforma da Previdência até que esta esteja pronta para ser privatizada". A Previdência pública em pouco tempo estará inviável em função do perdão

das dividas de industriais, latifundiários, grandes varejistas e grandes grupos de comunicação. soma-se a isto os empregos intermitentes, informais e baixos salários.

Nós trabalhadores, aposentados e desempregados temos o dever de não votar em branco, de não anular o voto. Temos o dever cívico e necessário de votar em candidatos que nos representem em todos os níveis: seja para Presidente, Governador, Senador, Deputados Federais e Estaduais. Não vamos desperdiçar a chance que temos para não termos que nos arrepender mais adiante. Vamos eleger quem prioriza a educação, a saúde, a segurança, a pesquisa, os programas sociais, o salário mínimo, os aposentados e os trabalhadores.

Ninguém prega a morte das Empresas, ninguém quer o fim da vaquinha que dá leite. Mas, queremos um pouco para nós também. Outubro é o mês em que se igualam ricos e pobres, empresários e trabalhadores, quem manda e quem obedece. O



voto do homem mais importante não vale mais que o voto do homem mais humilde. É um por um e, somos a maioria. Vamos fazer valer a pena a nossa jovem democracia, para que não se aprofunde o estado de exceção que parece nos rondar nos últimos meses.

Renato Maia
Diretor de Formação Sindical

PPR da Santher 2018

Embora a empresa esteja esse mês em destaque nacional por ter assumido a liderança no país nas vendas de papel higiênico e toalhas, a direção da empresa não dá sinais de que pretende premiar os trabalhadores que fazem da empresa uma líder de mercado.

Essa atitude é típica de quem não valoriza os seus trabalhadores, que nos últimos anos, estão fazendo sua parte, se sentindo "Gente de Fibra" como diz o slogan da empresa, se comprometendo

com metas absurdas de desempenho estabelecidas pela empresa, sem ter no seu bolso o reconhecimento, tão importante para quem trabalha.

A posição da empresa, em não querer premiar as metas operacionais em Guaíba e não baixar a meta mínima de Ebitda de 2018 é a prova concreta do desrespeito para com os trabalhadores.

PPR CMPC Celulose Riograndense

A Celulose Riograndense no dia 10 de agosto realizou o pagamento do adiantamento do PPR da empresa no valor de 0,75 salário nominal de cada trabalhador, fruto do acordo entre a CRE e os representantes da empresa.

O resultado parcial até junho/2018 contempla 107,75 pontos com superávit de produção de 18.409 ton., proporcionando um PPR1 de 1,8517 e PPR2 de 0,5258.



Direção do SINPACEL-RS reúne-se com RH da CMPC

Ocorreu no dia 15/08 reunião da direção do SINPACEL com a Diretora de RH da CMPC. Esta reunião foi solicitada pelo Sindicato para discutir assuntos relacionados à fábrica como segue:

Foi reiterado a solicitação para empresa de uma avaliação de cargos e salários dos trabalhares de manutenção (mecânica, elétrica, instrumentação e analítica) do administrativo. O RH fará estudo sobre a situação e solicitará à gerência da área que reúna os trabalhadores para explicar como se desenvolverá o estudo.

O SINPACEL solicitou retorno sobre a primarização dos trabalhadores da Defapa. A empresa informou que estava finalizando o processo para contratação direta dos trabalhadores

funcionários da Metha, necessitava somente de alguns ajustes.

Sobre a empresa BV-Lubrificação, que na reunião anterior o Sindicato havia solicitado a verificação de vários procedimentos e atitudes desta empresa em relação a seus funcionários, o RH apresentou resultado parcial da auditoria realizada na BV. Informou que assim que for concluída essa avaliação apresentará o relatório detalhado e suas conclusões.

A empresa informou que serão contratados dez trabalhadores pela empresa Metha para treinamento, com objetivo de manter um número de operadores treinados na área de produção.



Novos Convênios do SINPACEL-RS



O SINPACEL buscando oferecer aos seus associados, novas opções de atendimento em saúde, com preços acessíveis, firmou nesse mês de agosto novos convênios. São eles:

Centro Oftalmológico de Guaíba - rua 20 de setembro, 370, terceiro andar, tel. 51 34806986;

Na área de cardiologia firmamos convênio com o Dr. Jorge Alberto Iscovitz - que atende no próprio consultório Rua Bento Gonçalves, 230 - Guaíba - tel. 31064449;

Na área de traumatologia firmamos convênio com o Dr. José Antonio Dornelles Terra Lopes - que atende na Clínica Fisiovida - Av. João pessoa, 1587 - Guaíba

EXPEDIENTE

União Sindical é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Celulose, Papel, Papelão, Artefatos e Cortiça de Guaíba e Região/RS Fone: (51) 3480- 29 00 Fone: (51) 3480-2973 Tiragem: 2.300 exemplares. CNPJ: 90.830.183/0001-65. Rua Bento Gonçalves, 304- Centro - Guaíba-RS

*RESPONSÁVEIS: Presidente - João Caldas
*Diretor de Divulgação e Cultura - Cesar Augusto Peteffi
*Diagramação - Sirlei Mees

CAMPANHA SALARIAL 2018/2019

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2018/2019

1. RECUPERAÇÃO INFLACIONÁRIA E AUMENTO REAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional deverão ser reajustados na data base, no percentual relativo ao INPC do período revisando, mais um aumento real de 2% (dois por cento) sobre a importância reajustada, independentemente do valor do salário.

1.1 ABONO INDENIZATÓRIO DE R\$ 2.700,00

2. PISO SALARIAL DA CATEGORIA

A partir de 01/10/2018 nenhum empregado da Categoria Profissional poderá receber salário base mensal inferior a R\$ 1.953,00 mensais.

3. CONTRA PARTIDA À DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

- Proibição de terceirização de atividades diretamente ligadas às linhas de produção nas empresas da categoria econômica.

- Manutenção dos postos de trabalho.

4. ABONO DE FÉRIAS

As empresas concederão a seus empregados alémdos 40% de abono de férias, um abono de 50% do salário nominal no retorno das férias.

5. JORNADA EXTRAORDINÁRIA

É vedada a prestação de horas extras. Contudo, no caso de sua prestação, que só deverá ocorrer em caráter excepcional, será pago um adicional de 150% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Quando a extensão da jornada ocorrer em sábados, ou em outro dia de descanso semanal remunerado, a hora extra será paga também com adicional de 180% (cento e oitenta).

5.1 Horas Extraordinárias de Chamada

Para o trabalhador que for chamado em sua residência, em seu período de descanso ou folga serão pagas, no mínimo, 4 (quatro) horas extras, independente do período em que o trabalhador permanecer na fábrica.

6. JORNADA DO HORÁRIO ADMINISTRATIVO - (Kimberly)

Os empregados, cuja jornada de trabalho não é objeto do Acordo de Turnos e que cumprem horário administrativo, deverão laborar em jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

7. ADICIONAL NOTURNO

As empresas concederão a seus empregados um adicional noturno correspondente a 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal, para horas trabalhadas no período noturno, isto é a partir das 22 horas até o final da jornada.

8. ASSÉDIO MORAL

As empresas não adotarão quaisquer práticas gerenciais e de organização do trabalho que direta ou indiretamente, possam causar constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação aos trabalhadores/as.

8.1 - Da mesma forma, as empresas não poderão monitorar os trabalhadores/as através de câmeras filmadoras ou outras formas de vigilância ostensiva, nos vestiários, banheiros, refeitórios, locais de descanso e de trabalho.

8.2 - As empresas deverão fomentar campanhas de combate ao Assédio Sexual, contra qualquer forma de discriminação, inclusive os atos anti-sindicais.

9. VALE MERCADO

As empresas fornecerão a seus empregados um Vale Mercado no valor correspondente a R\$ 475,00 mensais. Esta parcela não tem cunho salarial, conforme determina a legislação que prevê esse tipo de benefício.

9.1 Excepcionalmente no mês de dezembro o valor a ser repassado será de R\$ 950,00.

10. MANUTENÇÃO DOS PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS

As empresas da categoria que possuem Planos de Saúde e Odontológico, para seus empregados, deverão mantê-los sem quaisquer modificações para condições inferiores, adotando, sempre que possíveis medidas que aperfeiçoem o serviço prestado.

10.1 - No caso de demissão sem justa causa, os Planos deverão ser mantidos para o empregado demitido, pelo período de um ano.

10.2 - Manutenção do plano de saúde para o empregado aposentado que optar pela sua continuidade nos mesmos moldes e valores praticados na empresa.

11. GARANTIA AO APOSENTANDO

As empresas garantirão emprego ou salário ao empregado que conte com 10 (dez) ou mais anos de serviço, durante o período de 24 (vinte quatro) meses que faltar para a sua aposentadoria por tempo de serviço ou especial.

12. AUXÍLIO FARMÁCIA

As empresas reembolsarão o equivalente a 100% (cem por cento) das despesas efetuadas com medicamentos para todos os empregados e o equivalente a 50% (cinquenta por cento) para seus dependentes, mediante comprovação de receita médica e respectiva nota de compra ou recibo.

12.1 Aos empregados em tratamento por acidente de trabalho ou doença ocupacional, ainda que em gozo de benefício previdenciário, terá direito ao reembolso previsto no caput desta cláusula.

13. LICENÇA MATERNIDADE (LEI 11.970/08)

As empresas da categoria econômica deverão aderir ao programa Empresa Cidadã junto à Receita Federal, permitindo às suas empregadas o direito de ampliação da licença maternidade para 06 (seis) meses.

13.1. LICENÇA PATERNIDADE (LEI 13.257/2016)

Da mesma forma, as empresas deverão aderir ao programa Empresa Cidadã junto à Receita Federal, permitindo aos seus empregados o direito de ampliação da licença paternidade para 20 (vinte) dias.

14. AUXÍLIO CRECHE

As empresas reembolsarão os seus empregados, para cada filho com idade até 48 (quarenta e oito) meses, as despesas mensais relativas a internamento em creches e instituições análogas, de sua livre escolha, ou com empregada doméstica/babá.

14.1 O valor mensal do reembolso será correspondente a 50% (cinquenta por cento) para cada filho, cujas despesas deverão ser comprovadas mensalmente.

15. BIÊNIO (ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO)

As empresas concederão adicional por tempo de serviço no percentual de 5,00% (cinco por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por biênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

16. INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO - BOLSA DE ESTUDOS

Os empregados que estiverem frequentando cursos técnicos, profissionalizantes, de graduação e pós-graduação, terão direito ao ressarcimento de 70% (setenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, desde que devidamente comprovadas. Tal pagamento fica condicionado ao aproveitamento integral do curso.

17. VALE CULTURA

Aos trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos será oportunizado o acesso ao Vale cultura na forma definida na Lei 12.761 de dezembro de 2012 e no artigo 458 da CLT.

18. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - ANTECIPAÇÃO DE PAGAMENTO

Ao empregado em gozo de benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, fica garantida, a cada mês, a partir do 16º até o 120º dia de afastamento, uma antecipação de 50% de seu salário nominal atualizado, limitada ao valor máximo do salário de contribuição previdenciária, proporcionalmente ao número de dias de afastamento.

18.1 - O ressarcimento ao empregador do valor antecipado deverá ocorrer após a alta da previdência social, no prazo máximo de 120 dias com parcelas mensais no mesmo valor antecipado.

19. GARANTIA DE EMPREGO - REGRESSO PREVIDENCIÁRIO

Não havendo estabilidade legal mais favorável, o trabalhador quando da volta do auxílio previdenciário não poderá ser demitido pelo período de 90 dias.

20. DIREITO DE RECUSA

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

20.1 - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

21. SALÁRIO DO SUBSTITUTO E EFETIVAÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, o direito ao salário do cargo substituído, enquanto durar a substituição, servindo este salário de base de cálculo para todos os reflexos decorrentes de pagamentos efetuados ao substituto, para todos os efeitos legais.

Esta substituição fica limitada, porém, a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, após o que o substituto será efetivado na função do substituído.

22. AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas fornecerão mensalmente durante a vigência do presente Acordo, auxílio para filho excepcional, correspondente a 1 (um) do piso salarial da categoria, aos pais empregados com filhos nestas condições.

23. ATUALIZAÇÃO E RENOVAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA ANTERIOR ASSIM COMO MANUTENÇÃO DOS COMPROMISSOS GERADOS POR ELAS.

TAXA NEGOCIAL

As empresas procederão ao desconto do valor correspondente a 2 dias de trabalho do salário de todos seus empregados beneficiados pela presente Convenção, no mês de fechamento desta.

Guaíba, 28 de agosto de 2018.