



**MEDIDA PROVISÓRIA 905
MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS EM PAUTA NA FIEMG**

Pág. 3



**RECUPERAÇÃO AINDA É LENTA PARA
O SETOR DE CELULOSE E MAIS
INTENSA PARA O SETOR DE PAPEL**

Pág. 4

TRABALHO TEMPORÁRIO

**NAS EMPRESAS
URBANAS**

Publicada no DOU de 31/03/2017 a Lei nº 13.429/17, que altera dispositivos da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Pág. 8



**ENCARTE
ESPECIAL!**

NOVO MANDATO



**ANTÔNIO E. BAGGIO REELEITO
PARA PRESIDÊNCIA DO SINPAPEL**

O empresário e os demais integrantes da diretoria, ficarão à frente da entidade no triênio de 2019/2022.

Pág. 16

TRIBUTÁRIO



**INCENTIVOS FISCAIS COMUNICADO
DA RECEITA ESTADUAL**

Concessão de benefício fiscal ou incentivo fiscal ou financeiro-fiscal ao setor econômico em que a atividade da empresa esteja inserida.

Pág. 18

SINDICATOS



**ASSOCIATIVISMO, A FORÇA
DA INDÚSTRIA**

O trabalho conjunto de sindicatos, com apoio da ARS, aumenta a competitividade a indústria mineira.

Pág. 19

NOVA ASSOCIADA:

**SONOCO DO BRASIL LTDA
EMPRESA GLOBAL DE
EMBALAGENS DE PRODUTOS
INDUSTRIAIS, DE CONSUMO E
EMBALAGENS DE PROTEÇÃO.**

Pág. 18

MEIO AMBIENTE:

**DIRETORA DE MEIO
AMBIENTE DO SINPAPEL
PARTICIPOU DO CONGRESSO
"SUSTAINABILITY
IN PACKAGING EUROPE".**

Pág. 20

INFORME:

**RESOLUÇÃO
RDC88/16 – ANVISA
POR WALESKA ROCHA
DE ALMEIDA, DIRETORA
TÉCNICA DO SINPAPEL.**

Pág. 22

CALENDÁRIO OFICIAL:

**CONFIRA AS DATAS
DOS FERIADOS E
REUNIÕES DA DIRETORIA
DO SINPAPEL
PARA O ANO DE 2020.**

Pág. 24

O NOSSO PAPEL NA POLÍTICA NACIONAL DE RESÍDUOS SÓLIDOS



Antônio Eduardo Baggio - Presidente

Historicamente até o início do século passado, as empresas Brasileiras precisavam importar papéis para embalar seus produtos devido à falta de empreendimentos fabris que produzissem papéis no país, a uma, pela inexistência de fábricas de celulose e a duas pela inexistência de maciços florestais que permitissem uma exploração racional com o abate de árvores para a extração da celulose que é necessária para a produção do papel e assemelhados.

Em decorrência disto o método que exigia menor imobilização de capitais fabris e geraria produtos mais baratos e fáceis de serem manufaturados, era o da coleta para a reciclagem de papéis, que ao longo dos tempos foi sendo aprimorada com a classificação progressiva do material coletado em consonância com a tipificação das fibras que os compõem, de forma a resultarem em produtos reciclados com características diferenciadas, tais como os diversos tipos de papéis para embalagens, os diversos tipos de papéis tissue (toalhas-higiênico-guardanapos) e outros tipos de manufaturas como papelão massa e papel-cartão e muito fracamente papéis para escrita e material escolar.

Todas essas atividades fabris originadas com a reciclagem de papéis, estavam se implantando no país quando começaram a ser fabricadas no mundo as primeiras caixas de papelão ondulado no entre guerras do século passado o que veio a engrossar a oferta de materiais para o processo de coleta, separação e reciclagem de papéis para serem utilizados em novas finalidades e por consequência fez aumentar em muito o trem de negócios do setor que sofreu uma propulsão com o início da produção de pasta mecânica de celulose advinda primeiramente das florestas nativas de Araucárias existentes no Paraná principalmente e posteriormente de maciços florestais plantados pelo homem nas regiões Sul e Sudeste do país, notadamente em São Paulo e Paraná. Em decorrência disto aumentou-se em volume e diversidade os tipos de papéis produzidos e reciclados no país, o que propiciou a geração de um parque fabril respeitável que hoje conta com mais de uma centena de empresas de vários portes que se dedicam à reciclagem de papéis, papelão ondulado, papéis imprensa, papel cartão e Polpa moldada, situadas em 13 dos 27 estados da Federação reciclando cerca de 4,2 milhões de Ton/Ano.

Desta forma, ao se falar hoje em Política Nacional de Resíduos Sólidos, deve vir à mente de todos, o desempenho e a abrangência do nosso setor, implantado há muitos anos na esteira das razões históricas acima elencadas, que devem servir de exemplo e inspiração para os industriais dos demais setores de atividade da nossa economia, pois as empresas do nosso setor conseguiram fazer do limão uma bela, ecológica e sustentável limonada.

Ao atingir presentemente 85,00% de taxa de reciclagem da principal modalidade de papel, qual seja o papel para sacos e caixas de papelão ondulado, os industriais do setor estão convencidos de que muito pouco espaço existe ainda para crescimento do índice geral do setor que no Brasil anda hoje numa taxa média de 68,00%, face à média mundial de 59%, pois muitas das utilizações que são dadas aos outros tipos de papéis e artefatos produzidos com papel / papel de imprensa / papel-tissue / papel-cartão / papelão ondulado / polpa moldada, são contaminadoras, de forma que se tornam impróprios para reciclagem após o uso, como é o caso dos papéis chamados Tissue (papeis higiênicos-lenços de papel e guardanapos de papel) e dos papéis e cartões que embalam alimentos gordurosos; o que poderá impedir um avanço percentual deste índice de reciclagem. Tome-se este dado, aliado à certeza de que a atividade de coleta, classificação e reciclagem são minimamente remunerativos para os agentes de cada etapa do processo, para que se tenha um desafio muito grande para as empresas do setor avançarem para aumentar o citado índice geral de reciclagem.

O nosso desafio portanto, embora pequeno em percentual se torna maior justamente por isso, embora tenhamos a consciência tranquila do baixo impacto ambiental que os nossos produtos possam causar quando dispersos no meio ambiente, afinal os produtos derivados da Matriz Celulósica são os únicos que reúnem em si os quatro atributos fundamentais de um produto ambientalmente amigável, pois são os únicos que são 100% de origem Renovável, 100% Biodegradáveis, 100% Compostáveis e 100% Recicláveis. Mas este será mais um desafio para o setor que com certeza recorrerá às novas tecnologias e terá no elemento sócio-econômico-ambiental as grandes razões para avançar.

EXPEDIENTE

SINPAPEL

Rua Bernardo
Guimarães, 63 - 3º andar
Funcionários - BH - MG

Tel.: (31) 3282 7455
sinpapel@fiemg.com.br
www.sinpapel.com.br

SINPAPEL NOTÍCIAS É UMA PUBLICAÇÃO DO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

DIRETORIA EXECUTIVA: • Presidente - Antônio Eduardo Baggio • 1º Vice-presidente Financeiro - Alexandre de Miranda Gonçalves • 2º Vice-presidente Financeiro - Marcelo Eduardo Rocha Baggio • 1º Vice-presidente Administrativo - Fabrício Campolina Barbieri • 2º Vice-presidente Administrativo - Antônio Adonias Santos Borges • **Suplentes:** Alessandro Alves Bandeira, Gilmar Agnelo da Silva e Gustavo Bernardes Ferreira • **CONSELHO FISCAL:** Gustavo Rocha Baggio, Sérgio Murilo dos Santos e Edson Gonçalves de Sales • **Suplentes do Conselho Fiscal:** Romano Barbieri Filho, Heitor Sbampato Ferreira e Carlos Alberto Gonçalves Bastos • **DELEGADOS JUNTO À FIEMG:** Antônio Eduardo Baggio e Alexandre de Miranda Gonçalves • **Delegados Suplentes:** William Augusto Moreira e Josimar de Sousa Ferreira • **DIRETORIA DE PASTAS ESPECÍFICAS:** Meio Ambiente - Nízia Beatriz Monteiro Mafra | Mercado - Adermo Oscar Costa | Técnica - Waleska Rocha de Almeida | Trabalhista - Mário Pinto de Oliveira | Gerencial - Maurílio de Souza Diniz | Transformação - Marcelo Augusto Marciano de Souza | Expansão - Everton Lopes de Almeida • **PROJETO EDITORIAL** - i10asbkww • **DIAGRAMAÇÃO** - Ricardo Sodré (RS Comunicação Tecnologia).

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS EM PAUTA NA FIEMG



O Secretário Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho apresenta a medida provisória 905 em evento na Fiemg com as presenças do presidente Flávio Roscoe, e do presidente do Ciemg Cássio Braga e demais autoridades.

O secretário Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, se encontrou com empresários mineiros no dia 25/11, na sede FIEMG, em Belo Horizonte. Ele apresentou os principais pontos da Medida Provisória 905, muitos deles sugeridos pela FIEMG junto ao Ministério da Economia, que trazem ações que simplificam e desoneram as relações trabalhistas, como a criação da Carteira Verde e Amarela e a liberação do trabalho aos domingos e feriados.

Rogério Marinho explicou aos presentes o objetivo da MP, que visa gerar emprego para milhões de pessoas e dar segurança jurídica a quem quer empreender. De acordo com o secretário, o índice de desemprego de jovens entre 18 e 29 anos é de 26%. "O objetivo é que haja 1 milhão e 800 mil postos de trabalho gerados com a criação da Carteira Verde e Amarela, a partir do incentivo ao primeiro emprego", afirma.

Outro ponto destacado pelo secretário é o acesso ao microcrédito. "Queremos trazer 3 milhões de pessoas que estão fora do sistema bancário, abaixo da linha da pobreza, que são micro e pequenos trabalhadores, normalmente informais, alocando R\$ 40 bi nos próximos três anos", pontua.

"Quem gera emprego no país e gira a economia não é o governo, mas é quem tem coragem para empreender", ressalta Marinho. Ele explica que é preciso dar segurança para quem trabalha e, ao mesmo tempo, deixar confortável quem empreende. "Não existe emprego sem empregador", diz.

Em sua apresentação o Secretário falou sobre as modificações que deverão ser feitas para aprimorar a sistemática do Menor Aprendiz e dos Deficientes, de forma a melhorar e dar plausibilidade às intenções sociais destes projetos.

Em resposta ao elogio que o presidente Antônio Eduardo Baggio, lhe fez, ressaltou ele ser uma atitude de Nordeste valente.



O secretário Rogério Marinho em conversa com o presidente Antônio Eduardo Baggio, na segunda parte do evento.

Flávio Roscoe, presidente da FIEMG, falou sobre os custos ocultos, que são uma série de obrigações que existem somente para as empresas brasileiras, onerando a produção local e minando a oferta de emprego. O líder industrial mineiro ressaltou o engajamento de toda a sociedade e a mobilização com os parlamentares para aprovação da MP. "Temos uma oportunidade única de destravar o emprego no país e minimizar a insegurança jurídica na contratação", afirma.

De acordo com Roscoe, só um item da Medida Provisória, onde foi feito um estudo econômico pela FIEMG, que é a permissão do trabalho aos domingos, tem potencial para gerar mais de 380 mil empregos. "Tenho certeza que 2020 será um ano melhor, com perspectiva de crescimento de 3%", ressalta.

Fonte: Site FIEMG (adaptado)

RECUPERAÇÃO AINDA É LENTA PARA O SETOR DE CELULOSE É MAIS INTENSA PARA O SETOR DE PAPEL



A guerra comercial entre China e Estados Unidos tem repercutido de forma desfavorável no cenário internacional, levando ao aumento do grau de incerteza dos agentes econômicos, e ao arrefecimento da atividade econômica global. Os setores mais impactados são aqueles com maior dependência do comércio externo, como é o caso de celulose, que tem o mercado asiático como um dos principais destinos de seus produtos.

CELULOSE

No Brasil, a queda acentuada da demanda chinesa vem mantendo o volume de estoque da celulose acima do nível de equilíbrio. O excesso de oferta provocou uma redução substancial no preço da *commodity*, que atingiu a mínima de 450 dólares/tonelada, levando à queda das receitas das empresas do setor e à mudança em suas estratégias.

A Suzano, um dos principais players do mercado, reduziu a produção e vendeu estoques excedentes e ativos florestais inutilizados. Como resultado, baixou em 450 mil toneladas o estoque, no terceiro trimestre, e tem expectativa de reduzir mais 500 mil toneladas no quarto trimestre.

Diante desse cenário, os recuos da produção e da exportação de celulose brasileira foram de 5% e 0,4% de janeiro a setembro, respectivamente.

Acumulado do ano de janeiro setembro
(em 1.000 toneladas)

CELULOSE	JAN-SET/2018	JAN-SET/2019	VAR. %
Produção	15.823	15.016	-5,1
Exportações	11.029	10.986	-0,4

Fonte: Ibrá (Indústria Brasileira de Árvores)

Mesmo com a diminuição da produção da maior empresa do segmento e com a melhora da demanda chinesa no final do terceiro trimestre, é esperado que os preços da celulose continuem pressionados para baixo, devido ao lento recuo no nível de estoque do produto. Assim, as perspectivas de investimentos da Suzano para os próximos anos foram reduzidas.

Em Minas Gerais, por outro lado, foram autorizadas, em outubro, as obras para a instalação de uma fábrica de celulose solúvel. O empreendimento será da ordem de 4,5 bilhões de reais, e tende a movimentar a economia regional. A expectativa é de geração de 6 mil empregos diretos e indiretos, até 2022. A fábrica será instalada no triângulo mineiro, entre Araguari e Indianópolis, e contará com capacidade de produção de 450 mil toneladas de celulose por ano e geração de 77 megawatts de energia elétrica renovável.

OPÇÃO
OPÇÃO 18
EMBALAGENS LTDA.

RUA FIAT, 420 - DIST. IND. JARDIM PIEMONT NORTE

BETIM / MG - CEP: 32689-366

www.opcaoembalagensmg.com.br

vendas@opcaoembalagensmg.com.br

[opcaoembalagens](https://www.facebook.com/opcaoembalagens)

CAIXAS DE PAPELÃO ONDULADO

Personalizadas ; Reciclado;
Kraft; Branco e Resinados;
Bobinas; Caixas de Sorvete .

(31) 3597-0488

(31) 99635-5460

(31) 98744-4230

PAPEL

A desaceleração do comércio global também trouxe efeitos desfavoráveis para o segmento de papel. A economia brasileira vem se recuperando lentamente da recessão dos últimos anos, com o consumo ainda baixo. Como consequência, o segmento teve um desempenho aquém do esperado no Brasil, seu principal mercado consumidor.

A melhora em relação às vendas se deu no mercado externo, por um aumento nas exportações do papel kraftliner. A produção cresceu 1,0% de janeiro a setembro. As exportações aumentaram 7,9%, ao passo que as vendas domésticas caíram 0,8%, no mesmo período.

A tabela que se segue demonstra os resultados do comércio interno e externo do segmento:

**Acumulado do ano de janeiro a setembro
(em 1.000 toneladas)**

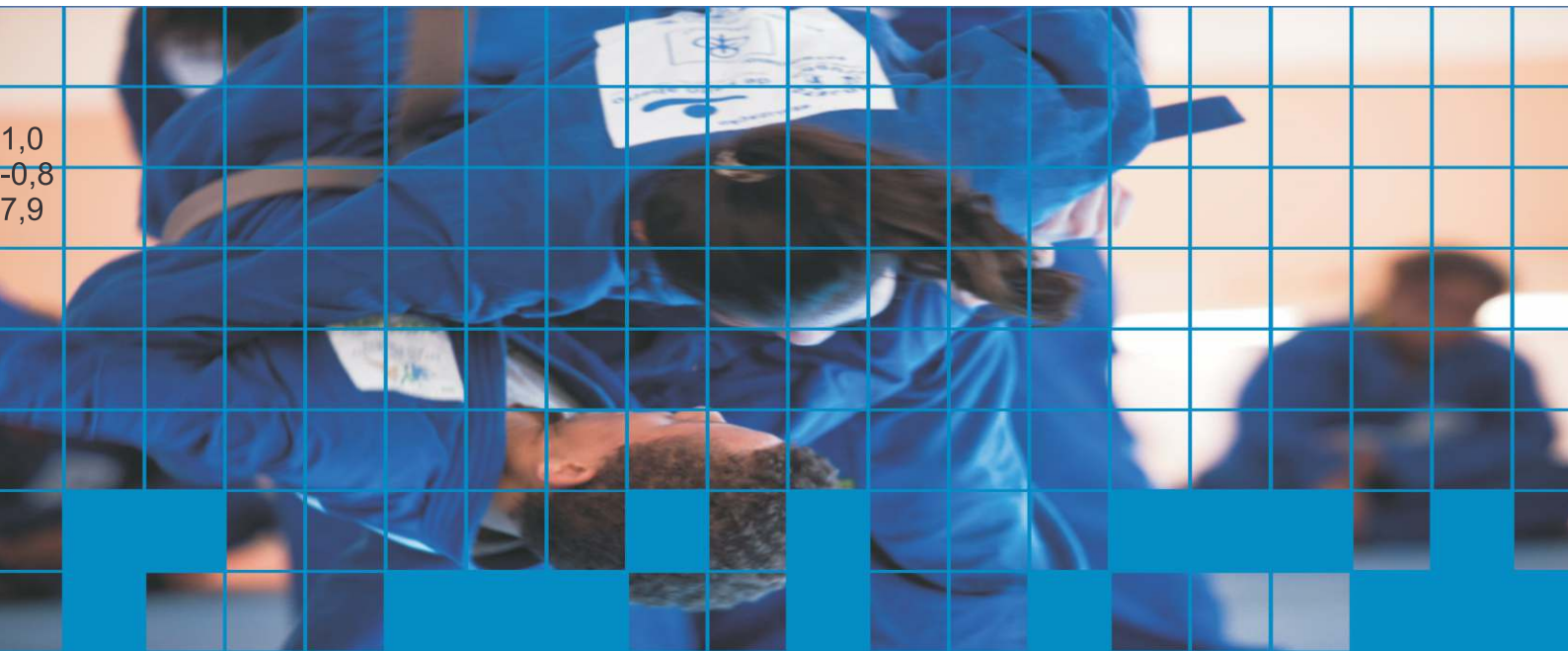
PAPEL	JAN-SET/2018	JAN-SET/2019	VAR. %
Produção	7.750	7.829	1,0
Vendas Domésticas	4.020	3.986	-0,8
Exportações	1.481	1.598	7,9

Fonte: Iba (Indústria Brasileira de Árvores)

Os empresários do setor vem demonstrando otimismo com o futuro, esperando ampliar sua participação no mercado e apostando na substituição de produtos de plásticos por materiais recicláveis e biodegradáveis.

Os investimentos do segmento no país têm sido robustos. Será inaugurada, em São Paulo, a maior fábrica de papelão ondulado da América Latina, com capacidade para produzir 400 milhões de m² por ano. O objetivo é atender ao mercado da região Sudeste. No Ceará, a Klabin inaugurou uma nova fábrica de papéis para embalagens devido ao bom desempenho do setor hortifrúti na região, que conta com uma grande demanda para esse produto. Além disso, o volume demandado de papelão ondulado tem aumentado, e atingiu recorde de expedição em outubro. Mesmo considerando o efeito sazonal, o volume de vendas do segmento vem apresentando um crescimento relevante.

Fonte: FIEMG
Gerência de Assuntos Econômicos



#NossoOlharSocial

promove integração e sustentabilidade

Por meio do Instituto CENIBRA realizamos investimentos em ações que fomentam a geração de trabalho, projetos de educação, cultura, cidadania e esporte.



RELAÇÕES TRABALHISTAS... COMO ESTAREMOS EM 2020?



Por Mário Pinto de Oliveira
Diretor Trabalhista Sinpapel


A legislação trabalhista, sem entrarmos inicialmente no mérito específico, passou a ser tema presente em praticamente todas as propostas de alterações legais, seja através de Lei, Medidas Provisórias ou Projetos de Lei, independente das principais razões pelas quais são editados ou propostos. A partir da vigência da Lei 13467/2017, temos convivido com MPs, PLs, movimentos, pronunciamentos, pareceres e decisões de toda ordem, com as partes interessadas buscando sempre algo que possa lhes beneficiar ou que pelo menos não lhes tire os benefícios (alguns considerados privilégios). A MP 873/2019 que tratava de esclarecer sobre a autorização individual e expressa do trabalhador para que fossem descontadas de seu salário contribuições para o sindicato de trabalhadores que o representa, perdeu a validade por decurso de prazo e surge agora o Projeto de Lei 5.552/2019 que dispõe sobre a organização sindical de forma muito mais abrangente, buscando regulamentar o Artigo 8º da CF. A Lei 13874/2019 – Lei da Liberdade Econômica, que revogou vários artigos da CLT e da Lei 8934/1994, o que requer muita atenção de nossa parte, trouxe alguns impactos na legislação trabalhista como **a)** substituição do e-social por sistema mais simplificado (porque não dizer mais inteligente) de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais; **b)** alterações no controle de jornada passando a exigência legal de registro de entrada e saída apenas para empresas com mais de 20 funcionários (atualmente são 10); **c)** permissão para registro de ponto por exceção, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho - nossa recomendação é pelo acordo coletivo, com rigorosa observância do disposto na Lei 13467/2017 em seus artigos 611-A, 611-B

e 614, sobre o que é e o que não é permitido negociar, para que se tenha garantida a sustentação de que o negociado prevaleça mesmo sobre o legislado. Neste sentido, felizmente, o TST tem suspenso ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho contrárias a esses tipos de acordos; **d)** o Trabalho em domingos e feriados, ao contrário de algumas manifestações que temos visto, não passou a ser proibido nem foi dada autorização automática para todos os setores. As regras que prevalecem são as da Portaria 945/2015 de 08 de julho de 2015. Embora nem sempre concordando com todas as proposições e/ou decisões é importante considerar algumas alterações que tem surgido para a modernização do relacionamento entre Empresários e Trabalhadores e buscar tirar das mesmas os benefícios para ambas as partes. No limiar do ano dois mil e vinte ainda não podemos cravar em que condições e/ou sob qual legislação estaremos submetidos. O certo é que, as entidades que representam os trabalhadores tem demonstrado altos índices de insatisfação com as regras do momento e certamente estão se mobilizando para buscar, nas mesas de negociações, algo diferente. Principalmente o “algo” que lhes proporcione sobreexistir, independentemente do PL 5552/2019. Mais recentemente, vem a MP 905/2019 Programa e Contrato Verde e Amarelo, propondo alterações substanciais na legislação com novas modalidades de contratos, desonerações, etc. Vem também a proposta de extinção da multa de 10,0% sobre o saldo do FGTS em casos de demissões sem justa causa, aberração criada pela Lei Complementar 110/2001 como contribuição temporária para recompor os expurgos dos planos Verão e Color I e até então vigente. **Como será que estaremos em 2020?**



Já se tem, no concreto e no horizonte alterações na legislação vigente a menos de dois anos. O Ministério da Economia criou, através de portaria o GAET-Grupo de Altos Estudos do Trabalho composto por membros do governo, do judiciário, acadêmicos e advogados, para apresentar propostas de modernização a serem levadas ao congresso. O grupo foi dividido em quatro subgrupos com os temas **Economia do Trabalho**: eficiência do mercado de trabalho e das políticas públicas para trabalhadores; informalidade; rotatividade; futuro do trabalho e novas tecnologias. **Direito do Trabalho e Segurança Jurídica**: simplificação e desburocratização de normas legais; redução da judicialização. **Trabalho e Previdência**: insalubridade e periculosidade; regras de notificação de acidentes do trabalho; efeitos previdenciários de decisões da Justiça do Trabalho; direitos do trabalhador decorrentes de benefícios previdenciários. **Liberdade Sindical**: formato das negociações coletivas; representatividade nas negociações coletivas; registros sindical. No "radar", entre outras intenções, a extinção da unicidade sindical, o que certamente levaria à criação de mais sindicatos. A quantos chegaríamos no país onde existem já, mais

de dezessete mil? A conferir... **Como será que estaremos em 2020?** Vai depender de como conseguiremos atingir resultados que deem sustentação às empresas e sobrevivência às entidades representativas. Tudo passa, obviamente, pela melhoria da produtividade em todos os sentidos. É triste, muito triste constatar que a produtividade da força de trabalho em nosso país, apesar dos investimentos em treinamentos e qualificações, bom que se diga, bancados pelas próprias empresas, continua entre as mais baixas do mundo. Já passa da hora de se levar para as mesas de negociações ideias e propostas que possam mudar esse quadro de forma positiva que traga melhorias para todos os envolvidos/interessados. Atrair concessões a atingimento de metas, tem sido uma alternativa interessante. A Lei 13874/2019, a MP 905/2019 e o PL 5552/2019 permitem trabalharmos neste sentido. Tomara que o recém criado GAET, traga mais segurança e menos entraves para as relações dando mais liberdade para continuarmos fazendo o que sabemos ser útil e necessário. Recomendável atenção máxima às novidades que estão surgindo no dia a dia. Como visto acima, elas tem surgido aos borbotões de uma hora para outra e sempre promovendo alterações no que esteja vigente.

 **Smurfit Kappa**
Open the future

Descubra como pequenas mudanças
na embalagem podem maximizar
sua eficiência na cadeia logística.

(32) 3465 - 3000
www.smurfitkappa.com.br

PAPER | PACKAGING | SOLUTIONS

TRABALHO TEMPORÁRIO NAS EMPRESAS URBANAS



Por Maurílio de Souza Diniz
Diretor Gerencial Sinpapel



1. INTRODUÇÃO

Foi publicada no DOU de 31/03/2017 (Edição Extra) a Lei nº 13.429/17, que altera dispositivos da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

A Lei nº 13.429/17 entrou em vigor na data da sua publicação, ou seja, em 31/03/2017.

Assim, as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se pela citada lei.



CONCEITOS

Consideramos:

- trabalho temporário aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços;
- demanda complementar a demanda de serviços oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;
- empresa de trabalho temporário a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente;
- empresa tomadora de serviços a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida na letra "c".

Ressaltamos que é proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.



3. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Nos termos do art. 9º da Lei nº 6.019/74, o contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- qualificação das partes;
- motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- prazo da prestação de serviços;
- valor da prestação de serviços;
- disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores pela citada lei.

Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.



4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Nos termos do art. 10 da Lei nº 6.019/74, qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.



5. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A empresa de trabalho temporário é obrigada a celebrar contrato individual escrito de trabalho temporário com o trabalhador, no qual constem expressamente os direitos a ele conferidos, decorrentes da sua condição de temporário. É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador pela empresa tomadora de serviço, como também é vedado exigir qual-quer importância por parte do trabalhador, inclusive a título de mediação, excetuados os descontos previstos em lei, sob pena do cancelamento do registro para funcionamento, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

5.1. Prazo de Validade

O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não.

O contrato poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido anteriormente, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado neste item somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

Ressaltamos que será caracterizado o vínculo empregatício com a tomadora, se a contratação ocorrer antes de 90 dias.

5.2. Contrato de Experiência

De acordo com o § 4º do art. 10 da Lei nº 6.019/74, não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT.



6. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

O § 7º do art. 10 da Lei nº 6.019/74 estabelece que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observa-rá o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212/91.

Na responsabilidade subsidiária, somente se o empregador não cumprir com as obrigações trabalhistas, no decorrer do contrato, é que o contratante o fará.

A doutrina entende que a responsabilidade subsidiária com base na teoria da responsabilidade subjetiva (decorrente de dano causado por ato doloso ou culposo) se baseia nas culpas in vigilando ou in eligendo.

Na culpa in vigilando observa-se a falta de fiscalização da conduta de um terceiro que está sob a responsabilidade do agente, no caso causando dano ao empregado ao não fiscalizar corretamente o cumprimento dos encargos trabalhistas pela prestadora.

Já a culpa in eligendo decorre de uma escolha inapropriada, o qual ocorre quando se contrata com uma empresa prestadora de serviços que se omitiu e não adimpliu os direitos de seus empregados.



7. DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50%;
- férias proporcionais, nos termos do art. 25 da Lei nº 5.107/66;
- repouso semanal remunerado;
- adicional por trabalho noturno;
- indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido;
- seguro contra acidente do trabalho;
- proteção previdenciária.

Ressaltamos que algumas agências de trabalho temporário têm por costume efetuar o pagamento de 1/12 de férias e 1/12 de 13º salário.

Convém salientarmos que tais direitos deverão ser pagos no momento da rescisão do contrato, e o crédito de 8% de FGTS deve ser depositado mensalmente em conta vinculada do trabalhador e, assim sendo, o pagamento feito diretamente para o empregado não é permitido, pois inexistente previsão legal para tal procedimento.

Outra observação é que a Lei nº 6.019/74 assegura ao trabalhador temporário indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do último salário percebido por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados (letra "c" supracitada). Entretanto entende-se que essa indenização foi substituída pelo direito ao FGTS, nos termos da Lei nº 8.036/90 e do Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684/90.

7.1. Jornada de Trabalho, DSR e Adicional Noturno

A duração normal do trabalho para os trabalhadores temporários é de, no máximo, oito horas diárias, salvo disposições legais específicas concernentes a peculiaridades profissionais. A duração normal do trabalho pode ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas horas, mediante acordo escrito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, sendo a remuneração dessas horas acrescida de, pelo menos, 50% em relação ao salário-hora normal.

É assegurado também ao trabalhador temporário descanso semanal remunerado, nos termos do disposto na Lei nº 605/49, bem como, em se tratando de trabalho noturno, remuneração - superior a 20%, pelo menos, em relação ao diurno.

7.2. Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

A empresa de trabalho temporário fica obrigada a registrar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador sua condição de temporário. Cabendo, ainda, remunerar e assistir os trabalhadores temporários relativamente aos seus direitos.

8. FISCALIZAÇÃO

Nos termos do art. 15 da Lei nº 6.019/74, o Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta, o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Com a publicação da Instrução Normativa SIT/MTE nº 114/14, foram estabelecidas diretrizes e disciplinada a fiscalização do trabalho temporário.

Dentre as alterações promovidas pela citada Instrução Normativa, foram revogados os arts. 6º ao 12 da Instrução Normativa MTb nº 3/97. Contudo, os procedimentos a seguir continuam sendo verificados pelo AFT:

- registro de empregado - deve permanecer no local da prestação de serviços, para exame do contrato do trabalho e identificação do cargo para qual o trabalhador foi contratado, salvo quando o empregado tiver cartão de identificação, tipo crachá, contendo nome completo, função, data de emissão e número do PIS/PASEP, hipótese em que a Fiscalização fará a verificação do registro na sede da empresa prestadora de serviços, caso essa sede se localize no município onde está sendo realizada a ação fiscal;
- horário de trabalho - o controle de jornada de trabalho deve ser feito no local da prestação de serviços. Tratando-se de trabalhador externo (papeleta), esse controle deve permanecer na sede da empresa prestadora de serviços a terceiros;
- atividade do trabalhador - o AFT deve observar as tarefas executadas pelo trabalhador da empresa prestadora de serviços, a fim de constatar se estas não estão ligadas às atividades-fim e essenciais da contratante;
- contrato social - o AFT deve examinar os contratos sociais da contratante e da empresa prestadora de serviços, com a finalidade de constatar se essas se propõem a explorar as mesmas atividades-fim;
- contrato de prestação de serviços - o AFT deve verificar se há compatibilidade entre o objeto do contrato de prestação de serviços e as tarefas desenvolvidas pelos empregados da prestadora, com o objetivo de constatar se ocorre desvio da função de trabalhador.

O AFT deverá verificar, ainda, o estrito atendimento aos seguintes requisitos:

I - formais:

- registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho (MT);
- tomada de mão de obra temporária feita por empresa urbana;
- existência de contrato escrito ou aditivo contratual entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente para cada contratação de trabalho temporário;
- duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não superior a três meses, ressalvadas as exceções previstas na Portaria MTE nº 789/14, devendo ser indicadas expressamente as datas de início e término no instrumento firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente;

- e) existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente descrevendo expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo insuficiente a mera indicação da hipótese legal - acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de quadro regular e permanente;
- f) existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores, nele constando as datas de início e término do contrato, além de elencar os direitos conferidos pela lei;

II - MATERIAIS:

- a) comprovação do motivo alegado no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente, por meio de apresentação de informações específicas, tais como: dados estatísticos, financeiros ou contábeis concretos relativos à produção, vendas ou prestação de serviços, no caso de acréscimo extraordinário de serviços, ou, no caso de substituição de quadro permanente, por meio da indicação do trabalhador substituído, e causa de afastamento;
- b) compatibilidade entre o prazo do contrato de trabalho temporário e o motivo justificador alegado;
- c) comprovação da justificativa apresentada nos casos de solicitação de prorrogação de contrato por prazo superior a três meses, nos termos da Portaria MTE nº 789/14.

É vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural.

A solicitação de mão de obra pela tomadora à empresa de trabalho temporário, ainda que formalizada por qualquer meio, não afasta a obrigatoriedade de instrumento contratual escrito em cada contratação.

Não é obrigatória a indicação do motivo justificador da contratação no contrato de trabalho firmado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

As informações relativas aos contratos de trabalho temporário estão disponíveis no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário (SIRETT), prestadas pela Empresa de Trabalho Temporário, nos termos do art. 7º da Portaria MTE nº 789/14.



9. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT)

O § 2º do art. 12 da Lei nº 6.019/74 estabelece que a empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Contudo, nos termos do art. 330 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77/15, será responsável pelo preenchimento e pelo encaminhamento da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), entre outros, no caso de empregado, a empresa empregadora.

Assim, a empresa tomadora de serviço é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente do trabalho, cuja vítima seja trabalhador colocado a sua disposição.

Observa-se que a empresa tomadora de serviço poderá -fazer o encaminhamento do acidentado à Previdência Social. Entre-tanto, a emissão e o envio da CAT serão de responsabilidade da empresa de trabalho temporário, haja vista ser esta a empresa empregadora, ou seja, aquela na qual o empregado temporário é registrado.

Considera-se local de trabalho, para essa finalidade, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho quanto a sede da empresa de trabalho temporário.



10. RESCISÃO

A Instrução Normativa SIT/MTE nº 114/14 estabelece que a rescisão por término do contrato de trabalho temporário acarreta o pagamento de todas as verbas rescisórias, calculadas proporcionalmente à duração do contrato e conforme o tipo de rescisão efetuada.

Quando antecipada, a rescisão enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT, da multa rescisória do FGTS, prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e da indenização prevista no art. 12, alínea "f", da Lei nº 6.019/74.

A data de término do contrato deve ser determinada na assinatura do contrato de trabalho temporário, sendo irregular sua definição posteriormente ao início da prestação dos serviços pelo trabalhador.

NOTA EDITORIAL

Transcrevemos, a seguir, o art. 479 da CLT:

"Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado."



10.1. *Justa Causa do Empregado*

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho temporário pela empresa:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão da empresa de trabalho temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente e quando constituir ato de concorrência a qualquer delas ou prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do trabalhador, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa de serviço temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente;
- h) ato de indisciplina ou insubordinação;
- i) abandono do trabalho;
- j) ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa-fama ou ofensas físicas praticadas contra superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogo de azar; e
- m) atos atentatórios à segurança nacional, devidamente comprovados em inquérito administrativo.

10.2. *Justa Causa do Empregador - Rescisão Indireta*

O trabalhador pode considerar rescindido o contrato de trabalho temporário quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelos seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir a empresa de trabalho temporário as obrigações do contrato;
- e) praticar a empresa de trabalho temporário ou a empresa tomadora de serviço ou cliente, ou seus propostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e -boa-fama;
- f) for ofendido fisicamente por superiores hierárquicos da empresa de trabalho temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente, ou seus propostos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- g) for reduzido seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de modo a reduzir sensivelmente a importância dos salários; e
- h) falecer o titular de empresa de trabalho temporário constituída em firma individual.



11. FALÊNCIA

A empresa tomadora do serviço ou contratante é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como pela remuneração e indenização a que o trabalhador tiver direito em ocorrendo a falência da empresa de trabalho temporário.



12. OBRIGAÇÕES PRINCIPAIS E ACESSÓRIAS

A empresa de trabalho temporário está sujeita ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias conforme a seguir.

12.1. *Folha de Pagamento*

A empresa de trabalho temporário é obrigada a elaborar folha de pagamento, em separado, para os trabalhadores temporários e os permanentes.

A folha de pagamento elaborada mensalmente de maneira coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, deverá:

- a) discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, -função ou serviço prestado;
- b) agrupar os segurados por categoria, assim entendido - segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;
- c) destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- d) destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais; e
- e) indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.



12.2. Contribuição Previdenciária

A empresa de trabalho temporário deve elaborar guias de recolhimento distintas para os empregados permanentes e para os trabalhadores temporários. O valor das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores temporários por tomadores de serviço deverá ser consolidado em uma única GPS.

A alíquota de contribuição para o RAT é de 1%, 2% ou 3% e para a contribuição adicional é de 6%, 9% ou 12%, se for o caso, variando conforme o grau de risco, para a complementação das prestações por acidente de trabalho e aposentadoria especial, em conformidade com o Anexo V do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, alterado pelo Decreto nº 6.957/09.

Assim, de acordo com o Anexo I da Instrução Normativa RFB nº 971/09, a alíquota RAT para as empresas de trabalho temporário é de 2% e corresponde ao código CNAE 7820-5/00.

A título de Outras Entidades (Terceiros) a empresa deverá recolher 2,5% referente ao salário-educação.

Dessa forma, sobre os valores pagos aos trabalhadores temporários, a empresa de trabalho temporário deve utilizar o código FPAS 655 e as seguintes alíquotas:

- FPAS = 20%;
- RAT = 2%, acrescido do FAP, se houver;
- Outras Entidades = 2,5% (para o salário-educação).

12.3. GPS - Empregados Permanentes

A contribuição relativa ao pessoal permanente da empresa de trabalho temporário deve ser recolhida em guia distinta. Para o recolhimento da contribuição referente aos empregados permanentes da empresa de trabalho temporário deve ser utilizado o código FPAS 515 e as seguintes alíquotas:

- FPAS = 20%;
- RAT = 2%, acrescido do FAP, se houver;
- Outras Entidades = 5,8%.

12.4. Contribuição dos Trabalhadores Temporários e Empregados Permanentes

O trabalhador temporário e os empregados permanentes da empresa de trabalho temporário contribuem de acordo com a tabela de contribuição do segurado empregado. A seguir, tabela vigente a partir de janeiro/2018:

TABELA VIGENTE PARA FATOS GERADORES A CONTAR DE 01/01/2018

(Portaria GM/MF Nº 15, de 16/01/2018 - DOU de 17/01/2018)

Salário-de-Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS
até 1.693,72	8%
de 1.693,73 até 2.822,90	9%
de 2.822,91 até 5.645,80	11%



12.5. Retenção de 11% Para a Seguridade Social

A empresa prestadora de trabalho temporário deverá destacar na nota fiscal a "Retenção para a Seguridade Social" em quantia equivalente a 11% do valor bruto, salvo aqueles serviços que tiverem exposição a agentes nocivos, de maneira que possibilite a concessão de aposentadoria especial, em que o percentual mencionado terá acréscimo de 2%, 3% ou 4%, conforme o caso.

Observamos que o valor relativo à taxa de administração ou de agenciamento, ainda que figure discriminado na nota fiscal, na fatura ou no recibo de prestação de serviços, não poderá ser objeto de dedução da base de cálculo da retenção, inclusive no caso de serviços prestados por trabalhadores temporários.

Na hipótese de a empresa contratada emitir duas notas fiscais, faturas ou recibos, relativos ao mesmo serviço, uma contendo o valor correspondente à taxa de administração ou de agenciamento e a outra o valor da remuneração dos trabalhadores utilizados na prestação do serviço, a retenção incidirá sobre o valor de cada uma dessas notas, faturas ou recibos.

A contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de pagamento dos empregados cedidos, efetua a compensação consolidada dos valores destacados para todas as tomadoras, na mesma competência da GPS das folhas de pagamento relativas à emissão de notas fiscais, faturas ou recibos.

O valor retido somente será compensado com contribuições destinadas ao INSS, constante do campo 6 da GPS, não podendo absorver as contribuições destinadas às entidades de fundos (Terceiros), a serem lançadas no campo 9 da GPS.

Na impossibilidade de haver compensação integral na própria competência, o saldo remanescente poderá ser compensado nas competências subsequentes, sem o limite de 30% do valor constante no campo 6 da GPS, ou ser objeto de restituição.



12.6. EFD-REINF X DCTFWEB

A Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) é um dos módulos do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e um complemento ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Estão obrigados a prestar informações por meio da -EFD-Reinf, dentre outras, pessoas jurídicas que prestam e/ou que contratam serviços realizados mediante cessão de mão de obra nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212/91.

Assim, ao se contratar uma empresa de trabalho temporário, tendo em vista que esse serviço está sujeito a retenção de 11%, na Nota Fiscal para a Seguridade Social, a referida retenção deve ser informada na EFD-Reinf.

A obrigatoriedade do envio da EFD-Reinf deve ser cumprida:

- a) para o 1º grupo, que compreende as entidades integrantes do Grupo 2 - Entidades Empresariais, do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634/16, com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00, a partir das 8 horas de 01/05/2018, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data;
- b) para o 2º grupo, que compreende os demais contribuintes, exceto os previstos no Grupo 1 - Administração Pública, a partir das 8 horas de 01/11/2018, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data; e
- c) para o 3º grupo, que compreende os entes públicos, integrantes do Grupo 1 - Administração Pública, do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634/16, a partir das 8 horas de 01/05/2019, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir dessa data.

Ressaltamos que, para as empresas obrigadas a transmissão da EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias serão recolhidas por meio de Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF), gerado no sistema Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), conforme disciplinado em ato específico da RFB, a partir da competência:

- a) agosto/2018 - 1º grupo;
- b) janeiro/2019 - 2º grupo; e
- c) julho/2019 - 3º grupo.

DCTFWeb é também o nome dado ao sistema utilizado para editar a declaração, transmiti-la e gerar a guia de pagamento.

A nova declaração e seu sistema substituem a GFIP e o SEFIP.

Essa substituição se dá em conjunto com as escriturações digitais mencionadas a seguir. Da mesma forma como ocorria com a GFIP, as informações prestadas na DCTFWeb têm caráter declaratório, ou seja, constituem confissão de dívida. É, portanto, instrumento hábil e suficiente para a exigência das contribuições não recolhidas.

A DCTFWeb é gerada a partir das informações prestadas no eSocial e na EFD-Reinf, escriturações digitais integrantes do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Transmitidas as apurações, o sistema DCTFWeb recebe, automaticamente, os respectivos débitos e créditos, realiza vinculações, calcula o saldo a pagar e, após a entrega da declaração, possibilita a emissão da guia de pagamento.

A aplicação fica disponível no Atendimento Virtual (e-CAC) da Receita Federal, acessível pelo endereço idg.receita.fazenda.gov.br. O formato utilizado, plataforma web, permite uma maior integração com os sistemas da RFB, facilitando o preenchimento da declaração e diminuindo a ocorrência de erros. É possível, por exemplo, importar informações de compensações, parcelamentos, guias de arrecadação pagas, entre outros.



13. FGTS - RECOLHIMENTO

Os empregadores, inclusive as agências de trabalho temporário, ficam obrigados a depositar até o dia 7 de cada mês a importância correspondente a 8% ou 2%, conforme o caso, da remuneração paga, devida ou creditada a cada trabalhador no mês, acrescido da Contribuição Social.

No tocante à alíquota de 2%, lembramos que se refere ao recolhimento dos depósitos do menor aprendiz.

13.1. Declaração na GFIP

As empresas de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) devem prestar as informações relativas aos trabalhadores cedidos, incluindo datas e códigos de movimentação, sempre na GFIP referente ao tomador de serviço e não na GFIP do pessoal administrativo e operacional, em decorrência da diferenciação da contribuição destinada a outras entidades e fundos (Terceiros).

As empresas de trabalho temporário devem prestar as informações relativas aos trabalhadores cedidos, incluindo datas e códigos de movimentação, sempre por tomador de serviço, e nunca no movimento do pessoal administrativo e operacional, em decorrência da diferenciação da contribuição destinada a outras entidades e fundos (Terceiros). Por envolverem códigos FPAS diferentes, serão duas GFIP/SEFIPs distintas: por tomador e para a administração. Para a GFIP/SEFIP do pessoal administrativo é permitida a utilização do código de recolhimento 115.

Para recolhimento/declaração dos trabalhadores temporários deverá ser utilizado o código 150.

Salientamos, ainda, que a empresa que possua mais de um FPAS, como a empresa de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019/74, e informe a retenção sobre nota fiscal/fatura em relação a um FPAS apenas, pode compensar eventual saldo de retenção não abatida com as contribuições do outro FPAS, desde que se trate do mesmo estabelecimento (mesmo CNPJ). Para tanto, a retenção não abatida integralmente informada na GFIP/SEFIP do FPAS a que se refere deve ser lançada no campo "Compensação" da GFIP/SEFIP com o outro FPAS.



13.2. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social (GRRF)

No momento da extinção do contrato de trabalho temporário ou até mesmo numa rescisão antecipada do respectivo contrato pela empresa de trabalho temporário, esta deverá confeccionar a GRRF.



**Construir relações de valor.
Esse é o nosso papel.**



ANTÔNIO E. BAGGIO É REELEITO PARA O 6º MANDATO À FRENTE DE UMA RENOVADA DIRETORIA DO SINPAPEL



Antônio Eduardo Baggio assumiu a presidência do Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel e Papelão de Minas Gerais (SINPAPEL) em cerimônia de posse realizada no dia 7/06, na sede da FIEMG. O empresário estará à frente da entidade no triênio de 2019/2022.

Criado em 1943, o SINPAPEL atua na defesa dos interesses e no fortalecimento de seus associados.

No comando da instituição desde 2003, o empresário, sócio-diretor da Imballaggio, atua no sindicato como um porta-voz dos industriais do setor de celulose, papel, papelão e embalagens e defensor de causas relacionadas ao uso da matéria-prima sustentável. "O futuro do papel passa pela reinvenção como alternativa sustentável às demandas da sociedade. O caminho está sendo percorrido por pesquisas que marcam o século 21 como um período de inovações", afirma Baggio.

Flávio Roscoe, presidente da FIEMG, esteve no evento e parabenizou Baggio pela reeleição. "É o empenho desses abnegados, que são os presidentes de sindicatos, que largam suas empresas pelo bem coletivo, que faz com que o setor industrial cresça e fique cada vez mais forte", ressaltou o líder empresarial.





DIRETORIA 2019/2022

DIRETORIA EXECUTIVA

PRESIDENTE:

ANTÔNIO EDUARDO BAGGIO
Diretor da Imballaggio

1º VICE-PRESIDENTE FINANCEIRO:
ALEXANDRE DE MIRANDA GONÇALVES
Diretor da Casa Sol

2º VICE-PRESIDENTE FINANCEIRO:
MARCELO EDUARDO ROCHA BAGGIO
Diretor da Durapack

1º VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO:
FABRÍCIO CAMPOLINA BARBIERI
Diretor da Embalapel

2º VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO:
ANTÔNIO ADONIAS SANTOS BORGES
Diretor da Del Papéis

SUPLENTES DA DIRETORIA

ALEXSANDRO ALVES BANDEIRA
Diretor da LIB Embalagens

GILMAR AGNELO DA SILVA
Diretor da Bhassuai Embalagens

GUSTAVO BERNARDES FERREIRA
Gerente da Celulose Irani – Unidade Santa Luzia/MG

CONSELHO FISCAL - EFETIVOS

GUSTAVO ROCHA BAGGIO
Diretor da Durapack

SÉRGIO MURILO DOS SANTOS
Diretor da Opção Embalagens

EDSON GONÇALVES DE SALES
Diretor da Casa Sol

SUPLENTES DO CONSELHO FISCAL

ROMANO BARBIERI FILHO
Diretor da Cartonagem Líder

HEITOR SBAMPATO FERREIRA
Diretor da Sbamtubos

CARLOS ALBERTO GONÇALVES BASTOS
Diretor da Seccar e da Casapel

DELEGADOS JUNTO À FIEMG - EFETIVOS

ANTÔNIO EDUARDO BAGGIO
Diretor da Imballaggio

ALEXANDRE DE MIRANDA GONÇALVES
Diretor da Casa Sol

DELEGADOS SUPLENTES
WILLIAM AUGUSTO MOREIRA
Diretor da Imballaggio

JOSIMAR DE SOUSA FERREIRA
Diretor da Durapack

DIRETORIA DE PASTAS ESPECÍFICAS

Meio Ambiente – Nícia Beatriz Monteiro Mafra
Diretora da Lenum Ambiental

Mercado – Adermo Oscar Costa
Gerente da Dep. Comercialização e Movimentação da Cenibra

Técnica – Waleska Rocha de Almeida
Gerente da Industrial Klabin unidade Betim/MG

Trabalhista – Mário Pinto de Oliveira
Diretor da MPAS Consultoria Trabalhista

Gerencial – Maurílio de Souza Diniz
Diretor da Liber Consultoria Contábil

Transformação – Marcelo Augusto Marciano de Souza
Diretor da Thega Indústria

Expansão – Everton Lopes de Almeida
Gerente da Smurfit Kappa do Brasil Indústria de Embalagens S/A

INCENTIVOS FISCAIS

COMUNICADO DA RECEITA ESTADUAL

Em cumprimento a determinação constante da Lei nº 23.385, de 9 de agosto de 2019, que alterou a Lei nº 6.763/75, a Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais está comunicando os contribuintes por meio do domicílio tributário eletrônico, a concessão de benefício fiscal ou incentivo fiscal ou financeiro-fiscal ao setor econômico em que a sua atividade esteja inserida.

A informação visa dar publicidade aos benefícios fiscais existentes em cada setor, para que o contribuinte que ainda não usufrua do incentivo possa ter conhecimento de sua existência, verificar sua adequação à situação em que se encontra e, caso queira, solicitar junto a Secretaria o mesmo tratamento dispensado as empresas que já o possuem, através do Sistema Integrado de Administração da Receita Estadual – SIARE.

A norma em tela consolida a aplicação do Princípio da Isonomia ou Igualdade Tributária, que estabelece que não haverá tratamento desigual entre contribuintes que se situam em condição de igualdade jurídica.

Porém, a concessão do tratamento tributário setorial não é automática. Ela requer a realização de pedido expresso do Contribuinte à Secretaria de Estado de Fazenda, ato que se dá por meio de Pedido de Regime Especial. Ao analisar o pedido é feita uma análise da situação cadastral do Requerente onde, por exemplo, eventual irregularidade fiscal pode se tornar óbice ao seu deferimento.

Para a apresentação do Pedido de Regime Especial é necessário pagar Taxa de Expediente no valor de 607 (seiscentas e sete) UFEMG (Unidade Fiscal do Estado de Minas



Gerais) devida pela análise em pedido inicial de regime especial conforme Lei n.º 6.763/75, Tabela "A", item 2.1.

Todo o procedimento de solicitação de Regime Especial é feito por meio do SIARE. Para informações sobre esse procedimento eletrônico basta acessar a página da Secretaria de Estado da Fazenda no endereço: www.fazenda.mg.gov.br/empresas/sistemas/siare/.

Lembramos que esta questão não interfere nas normas já constantes do Regulamento do ICMS às quais são de cumprimento obrigatório pelos contribuintes. Assim, por exemplo, o diferimento do ICMS nas saídas promovidas pelo estabelecimento industrial fabricante com destino à indústria que as utiliza para embalagem de seus produtos de caixas de papel ou cartão, ondulados (NBM/SH 4819.10.00) e sacos de papel cuja base tenha largura igual ou superior a 40 cm (NBM/SH 4819.30.00), encontra-se em vigor e não será objeto de qualquer comunicado por parte da Fazenda.

Fonte: Gerência Tributária - FIEMG

NOVA ASSOCIADA

SONOCO DO BRASIL LTDA

A Sonoco é uma empresa global de embalagens de produtos industriais, de consumo e embalagens de proteção.

Produtos: Fabricação de produtos de papel

Endereço: Rua Iput, 57 – Vila Teixeira - CEP: 37.132-416 - Alfenas/MG

Fone/Fax: (35) 2141 5800

Site: www.sonoco.com

O Sinpapel dá boas vindas a sua nova associada!



ASSOCIATIVISMO, A FORÇA DA INDÚSTRIA

O trabalho conjunto de sindicatos, com apoio da ARS, aumenta a competitividade da indústria mineira



Qual é a importância de uma empresa se associar a um sindicato empresarial? Por meio do associativismo, empresas e sindicatos trabalham em conjunto para alcançar melhores resultados. Quando uma empresa se associa à sua respectiva entidade de classe, um leque de oportunidades e benefícios se abre para ela, como a participação ativa nas negociações coletivas, a representação política e a defesa de interesses. Também tem acesso a informações estratégicas para seus setores e facilidade em identificar oportunidades e riscos. Os sindicatos funcionam como catalizadores para as demandas dos empresários.

E a FIEMG, por meio da Assessoria de Relações Sindicais (ARS), apoia e estimula os sindicatos a se fortalecerem e se tornarem mais representativos e atrativos. A entidade promove ações como qualificação do corpo diretivo, suporte à legalização sindical e projetos para o aumento do associativismo. Além de facilitar todo o relacionamento dos sindicatos com o Sistema FIEMG, a ARS, disponibiliza consultorias gratuitas aos associados em diferentes áreas da Federação: internacionalização de negócios, economia, meio ambiente, energia, assuntos legislativos e trabalhistas. Todas elas estão preparadas, com um qualificado corpo técnico, para receber as demandas das empresas.

Laila Katina, assessora de relações sindicais, considera a ARS a porta de entrada para as demandas dos sindicatos. Ela explica que indústrias de um mesmo setor têm problemas em comum, necessidades parecidas e devem se unir para encontrar soluções. “O esforço é pessoal, mas a vitória é coletiva”. E acrescenta: “Precisamos refletir sobre o ambiente de negócios que desejamos deixar para as futuras gerações. Precisamos fazer parte e se sentir parte da mudança. Principalmente em momentos de crise, estar em grupo é uma questão de sobrevivência”, completa.

Outros benefícios que os sindicatos filiados ao Sistema FIEMG têm é o acesso à participação nas câmaras seto-

riais e conselhos temáticos, a estrutura física do Sistema, a facilidade de acesso ao crédito e plano de previdência privada, ao programa FIEMG Competitiva, aos serviços ofertados pelo Serviço Social da Indústria – SESI e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, à participação na construção de campanhas para a defesa de interesses da indústria. Neste ano, foram realizadas uma série delas como as em defesa da Medida Provisória da Liberdade Econômica, da reforma da previdência e da retomada do desenvolvimento em Minas Gerais; além das contrárias à implantação do E-social e do Bloco K.

O programa FIEMG Competitiva, por intermédio dos sindicatos filiados, oferece e subsidia projetos focados no aumento da produtividade e competitividade da indústria. Ele ainda permite a geração de receita sindical, que também pode ser obtida através de programas como OdontoIndústria, Consórcio de Energia e Clube de Vantagens.

Já o SENAI é um dos maiores polos de geração e disseminação de conhecimentos aplicados ao desenvolvimento da indústria do Brasil e de Minas Gerais. É responsável pela formação de profissionais qualificados para a indústria e pela prestação de serviços, como assistência técnica e tecnológica ao setor produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica.

Considerado como o principal parceiro da indústria na inclusão social de seus empregados, o SESI oferece educação básica e programas e serviços para elevar a qualidade de vida dos trabalhadores, através da educação, cultura, esporte, sustentabilidade, segurança e saúde no trabalho.

Por meio desses programas, projetos e ações, a FIEMG contribui para a sustentabilidade, fortalecimento e representatividade dos Sindicatos Empresariais para que, juntos, atuem na defesa de interesses das indústrias de Minas Gerais.

Fonte: FIEMG

SEJA ASSOCIADO AO SINPAPEL!

O Sinpapel é o esforço conjunto de empresários em busca do desenvolvimento e fortalecimento de suas empresas associadas e do setor de C&P.

CONTATO

Rua Bernardo Guimarães, 63 - 3º Andar | CEP: 30140-080 | Belo Horizonte - MG
(31) 3282-7455 | sinpapel@fiemg.com.br | www.sinpapel.com.br

DIRETORA DE MEIO AMBIENTE DO SINPAPEL PARTICIPOU DO CONGRESSO "SUSTAINABILITY IN PACKAGING EUROPE"



Por Nícia Beatriz Monteiro Mafra
Diretora Meio Ambiente Sinpapel

Entre os dias 12 a 14 de novembro de 2019, participei em Barcelona do Congresso "Sustainability in Packaging Europe", onde estavam presentes 500 participantes de diferentes países. A necessidade de substituir o plástico ocupou tema central do evento com ênfase nos inúmeros problemas de contaminação dos oceanos, além dos altos custos agregados para dar uma destinação correta aos produtos plásticos, especialmente aqueles que não possuem reciclabilidade ou com característica de um único uso. Ficou claro que a pressão exercida pelo público e muitas ONGs, em um movimento iniciado, em abril de 2017, com a campanha do Green Peace contra a Coca Cola foi o "start" desse processo. Em Julho de 2017, o governo francês anunciou a ousada meta de reciclagem de 100% dos plásticos até 2025, em seguida o governo da Inglaterra (UK) e, em 2018, foi validada pela União Europeia. Em janeiro de 2018, a Coca Cola anunciou medidas que modificam toda a estrutura de suas embalagens, com uso de retornáveis e substituição do PET.

Institutos de pesquisa realizaram estudos sobre como o consumidor percebe as embalagens - o que "o consumidor primeiro vê e a última coisa que vê, mas a responsabilidade recai em 70% sobre o produtor". São fatores relevantes o incremento do valor econômico da reciclagem, que influencia a responsabilidade estendida do produtor (EPR), assim como a pressão dos stakeholders, além da economia circular como posicionamento de mercado.

Está claro que o aumento contínuo do consumo global representa um risco pelo uso excessivo dos recursos disponíveis e também pelas mudanças climáticas que vem ocorrendo em ritmo acelerado. São questões que não podem ser ignoradas, mas ao mesmo tempo é preciso verificar os dois lados da moeda.

Metas ousadas, como a de eliminar os plásticos produzidos à partir de fontes fósseis usados em embalagens até

2025, mesmo que pareça utopia já é uma realidade em vários países. Tecnologias já foram desenvolvidas e postas em prática para promover a substituição imediata, como os bioplásticos de fontes renováveis, ou mesmo desenvolvimento de embalagens somente com uso de cartão, ou até água embalada em latas de alumínio. Neste cenário da economia circular como pilar da política econômica, a redução da dependência de recursos fósseis ocorre com a reciclagem, o reuso e alternativas renováveis.

Tudo começa com a responsabilidade em todos os pontos da cadeia produtiva, reconhecendo e assumindo os princípios da circularidade como um novo modo de existência. Neste contexto, as florestas de manejo sustentável figuram como uma escolha natural, pois mitigam as mudanças climáticas agindo na absorção do carbono mais do que liberam. Florestas baseadas na bio-indústria estão atuando com inovação e eficiência.

Apesar de promover soluções práticas para conservação de alimentos reduzindo muito o desperdício, além de sua extrema flexibilidade e possibilidades de aplicação, o plástico é um material de complexa reciclabilidade, sendo que no nível atual de consumo e descarte irregular, tornou-se uma matéria-prima insustentável na perspectiva econômica e ambiental. A lógica do funcionamento da economia circular está baseada na economia de mercado com ganhos ao longo da cadeia de valor. Atualmente, menos que um terço de todo o plástico produzido é coletado para reciclagem e isso é preciso mudar. Contudo, todos os esforços passam por diversas dificuldades e o desafio está na participação dos consumidores, assim como da implantação de toda a estrutura necessária para a recuperação dos materiais para reciclagem.

Embalagens flexíveis devem ser produzidas com uma variedade de recursos como os bioplásticos, além de formatos inovadores, tamanhos e aparências, sendo seus



CARTONAGEM LÍDER

A embalagem não é apenas um mero detalhe.



Caixas de Papelão ondulado e micro ondulado.

Chapas e acessórios em papelão ondulado.

www.cartonagemplider.com.br ✉ vendas@cartonagemplider.com.br 📞 [@cartonagemplider.com.br](https://www.instagram.com/cartonagemplider.com.br)

Rua Baependi, 117 - Bairro Vila Paris - Contagem
Minas Gerais - CEP : 32.372 - 040 ☎ (31) 3476 - 8033

componentes rastreáveis quanto a reciclabilidade e recuperação, sendo certificadas. Aliás, esse é uma tendência importante, a da certificação para validar o posicionamento de mercado e demonstrar o real envolvimento do produtor com as questões sociais e ambientais, além da contribuição com a economia circular.

Com novas opções tecnológicas e de design para embalagens de papel ou cartão, a substituição do plástico por essa matéria prima figura como a melhor solução para embalagens sustentáveis. As pesquisas de percepção, realizadas por Coleman Parkes Research com 7.000 consumidores em sete países – França, Alemanha, Itália, Polônia, Espanha, Turquia e UK, tiveram o objetivo de avaliar a visão dos diferentes consumidores em relação a diversas embalagens e entender suas atitudes em relação a sustentabilidade das embalagens. Mais da metade dos consumidores identificaram que cartão e papelão são mais ambientalmente corretos e recicláveis, sendo 52% cartão e papelão, 32% vidro, 9% plástico e 5% lata.

Aproximadamente 68% dos consumidores europeus admitem que fazem decisões por produtos ambientalmente amigáveis, o que vem se tornando mais importante para eles durante os últimos 5 anos. Além disso, consumidores vêm incrementando seus hábitos de reciclar mais resíduos. Uma porcentagem importante, de 90% dos consumidores, desejam que as embalagens contenham rótulos com transparência sobre sua composição ambientalmente amigável. 75% admitem que o impacto ambiental dos produtos das embalagens afetam sua decisão de compra, especialmente para embalagens desnecessárias, o que é uma razão mais comum para escolha.

Entretanto, existem alguns pontos importantes e necessários para desmistificar o uso do papel e papelão em relação a sustentabilidade das florestas, como: florestas tropicais são destruídas para fazer papel; consumir menos papel salva árvores; a indústria papelreira não se preocupa com o uso de energia e desperdiça água; sobre o uso de fibras recicladas e virgens na composição de papel ou papelão. Ou seja, fica clara a necessidade de um trabalho efetivo de conscientização com informações e educação para sustentabilidade.

Um novo termo que vem sendo bastante usado – “disruptive technology”- pode ser entendido como uma tecnologia emergente, que tem potencial para substituir ou repor outra já existente e causar mudanças significativas na indústria, considerando-se todos os desafios relativos ao posicionamento de mercado daquelas tecnologias convencionais já aceitas. Assim fica clara a necessidade do desenvolvimento do design com uso de novos materiais.

Torna-se absolutamente necessário antecipar, identificar e avaliar novas tecnologias, desenvolvimento econômico, realizar estudos sobre o comportamento do consumidor, em um viés sociológico, ambiental e regulatório das tendências que impactarão a indústria de embalagens flexíveis nos próximos 10 anos, ou até 2023. Quais são os desenvolvimentos possíveis e mudanças que devem ser promovidas e consideradas perturbadoras, ao invés de simplesmente evolutivas. Onde e como uma tecnologia, ou fator novo e emergente, pode eventualmente substituir uma tecnologia existente, um material ou design convencional, que cause mudanças significativas no mercado e nos setores produtivos.

Estamos diante de um grande desafio que torna urgente a atualização dos processos produtivos com planejamento para curto prazo. Caminhar por Barcelona depois de dois dias de imersão sobre o futuro das embalagens com o compromisso com a sustentabilidade foi verificar que não estamos diante de uma utopia, pois o comportamento dos consumidores já está mudando. É difícil ver pessoas carregando sacolas plásticas, mas muitas com as de papel, mesmo com compras de mercados alimentícios. Muitas lojas perguntam se queremos “bolsas” - que é como chamam as sacolas plásticas, e fica evidente o constrangimento em não oferecer de papel, o que certamente configura um mercado de oportunidades para o setor papelreiro.

Fontes: Cooper, Terence. A Ten-Year Forecast of Disruptive Technologies in Flexible Packaging to 2023. UK: Smithers Pira Consultancy, 2014. Smithers. Sustainability in Packaging Europe, Proceedings, 2019.

BARBIERI
EMBALAGENS



EMBALAGENS PERSONALIZADAS,
DESENVOLVIDAS E PRODUZIDAS
EXCLUSIVAMENTE COM AS
CARACTERÍSTICAS DE
CADA CLIENTE.
UTILIZANDO PAPEL CARTÃO,
TRIPLEX, DUPLEX, KRAFT,
RECICLATO, OFF SET OU PAPELÃO
COM IMPRESSÕES DE UMA
COR A POLICROMIA.

(31) 3464.4049

WWW.EMBALAGENSBARBIERI.COM.BR

AV. PRES. TANCREDO NEVES, 4107 • CASTELO
BELO HORIZONTE • MINAS GERAIS



RESOLUÇÃO RDC88/16 – ANVISA

Por Waleska Rocha de Almeida
Diretora Técnica Sinpapel



Você sabia que a embalagem além de sua utilização para transporte e armazenamento também pode contribuir com a integridade do alimento que comemos?


Por diversas vezes comemos uma pizza quentinha e com queijo derretido sem nos preocupar se a embalagem possa vir a contaminar o alimento. E pastel na feira, reparamos no saquinho de papel? Quando comemos uma fruta, nos preocupamos como ela foi embalada e transportada?

As embalagens celulósicas são amplamente usadas como embalagem de alimentos, sendo predominantemente de uso único. Pensando nisso a Klabin tem reforçado seu comprometimento com o atendimento à legislação, afinal, assegurando a adequação dos materiais celulósicos em contato com alimentos, em relação à contaminação química. Prova deste avanço está na garantia de uso de fibras limpas em nossas embalagens para utilização em produtos com contato direto em alimentos.

A regulamentação, de 29 de junho de 2016, publicada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa): a RDC 88/16 define os parâmetros de migração total e migrações específicas de substâncias químicas, entre elas os ftalatos e metais pesados para os alimentos e de adesivos utilizadas na fabricação de embalagens celulósicas em contato com alimentos. A migração é considerada assunto de saúde pública. Por este motivo, muitos sistemas de legislação têm buscado políticas de harmonização, onde as regulamentações ocorrem principalmente por meio de listas positivas, ou seja, listas de substâncias autorizadas e suas restrições de uso.

As embalagens produzidas e comercializadas para produtos em contato com alimento, atendem todas os parâmetros das legislações vigentes.

Fique de olho no selo de fibra limpa nas embalagens e vamos fazer um consumo consciente e responsável.



HEXABAG® A EMBALAGEM ABSOLUTA®




UTILIZADA NAS:

**INDÚSTRIAS
QUÍMICAS**



**INDÚSTRIAS
FARMACÊUTICAS**



**INDÚSTRIAS
ALIMENTÍCIAS**



**A EMBALAGEM PERFEITA
PARA O SEU PRODUTO.**



**EMBALAGEM PARA
PRODUTOS**

**UTILIZADOS EM
SALAS LIMPAS**

A IMBALLAGGIO® apresenta a HEXABAG®, uma evolução da embalagem VALVEBAG/STRIP® que adiciona a proteção do alumínio para obtenção de maior shelf life para os produtos e ingredientes embalados, para utilização em salas limpas.

Embalagem premiada nos concursos:



2014



2016



2017




TRADIÇÃO EM INOVAÇÃO DESDE 1893

+55 31 3491.4022

vendas@imballaggio.com.br

www.imballaggio.com.br

Rua Aldo Baggio, 165 - Condomínio Industrial do Papel - Lagoa Santa - MG - Brasil - CEP: 33400-000



PRÊMIO
abre
ASSOCIAÇÃO
BRASILEIRA
DE EMBALAGEM

Que o novo ano,
que se avizinha, possa
tornar os desafios
presentes e vindouros
em oportunidades de
crescimento, superação
e realizações.

Boas Festas e
Feliz 2020!



ANIVERSARIANTES

Janeiro

02	Alexandre de Miranda Gonçalves	Casa Sol
16	José Amaro	Cepelma
19	Carlos Alberto Gonçalves Bastos	Seccar
21	Bruna Miranda de Gouvea Baggio	Imballaggio
23	Danilo Freitas Duarte Magalhães	Cenibra
24	Márcio Mariani	Ascipapel
26	Maike José Rocha	Embacol
31	André do Nascimento	Perfil

Março

02	Ariana Santos R. Ferreira	Sbamtubos
04	Magna Catão	Tocantins
05	Márcio José de Paula	MM Embalagens
05	Paulo Felício	Ponte Nova Papéis
15	Aparecida Gonçalves Bastos	Seccar
16	Alexandro Alves Bandeira	Lib
21	Gustavo Ferreira	Celulose Irani
21	Hélcio Augusto F. Silva	Sbamtubos
22	Fabiola Campolina Barbieri	Embalagens Barbieri
22	Fabrizio Campolina Barbieri	Embalagens Barbieri
23	Mário Pinto de Oliveira	Diretor Trabalhista
25	Isabel Nogueira Carneiro	Sbamtubos
30	Rosângela Aparecida H. Alves	Minaskraft
31	Adermo Oscar Costa	Cenibra

Fevereiro

05	Pedro Luis Brandão	Tecpel
14	Michelle C. Barbieri Guimarães	Cartonagem Líder
21	Catarina Isaura Fonseca	Papéis Fátima
22	Mário Lúcio da Silva Pereira	Cenibra

Abril

01	Cledison Itaborahy	Perfil
08	Kazuhiro Yoshida	Cenibra
14	Manoel Costa	Klapex
15	Maria Tereza Vilano de Souza	Thega
19	Marcelo Eduardo Rocha Baggio	Imballaggio
21	Gláucia de Oliveira Barbosa	Thega
22	Rosângela Braga de Oliveira	Diretoria Trabalhista
25	Fabiana Ramos Castro Baggio	Imballaggio
27	Mariana de Godoy Freitas	Klabin
27	Ana Paula Itaborahy Nascimento	Perfil
27	Edson Gonçalves de Sales	Casa Sol

CALENDÁRIO OFICIAL DO SINPAPEL - ANO 2020



Sistema
FIEMG

JANEIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FEVEREIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MARÇO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAIO

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JUNHO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JULHO

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

AGOSTO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SETEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OUTUBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DEZEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FERIADOS

MÊS	DIA	FERIADO	MOTIVO	BH	CONT	BTM
JAN	1º Quar.	Nacional	Confraternização Universal	■	●	●
ABR	3 Sex.	Municipal	Nossa Senhora das Dores		●	
ABR	10 Sex.	Municipal	Sexta-feira da Paixão	■	●	●
ABR	21 Ter.	Estadual	Dia do Estado	■	●	●
ABR	21 Ter.	Nacional	Tiradentes	■	●	●
MAI	1º Sex.	Nacional	Dia do Trabalho	■	●	●
JUN	11 Qui.	Municipal	Corpus Christi	■	●	●
JUL	16 Qui.	Municipal	Nossa Senhora do Carmo			●
AGO	15 Sáb.	Municipal	Assunção de Nossa Senhora	■		
SET	7 Seg.	Nacional	Independência do Brasil	■	●	●
OUT	12 Seg.	Nacional	Nossa Senhora Aparecida	■	●	●
NOV	2 Seg.	Nacional	Fineados	■	●	●
NOV	15 Dom.	Nacional	Proclamação da República	■	●	●
NOV	20 Sex.	Municipal	Dia da Consciência Negra		●	●
DEZ	8 Ter.	Municipal	Imaculada Conceição	■		
DEZ	25 Sex.	Nacional	Natal	■	●	●

REUNIÕES/EVENTOS DO SINPAPEL

MÊS	DIA/HORÁRIO	MOTIVO
FEV	14 - Sexta - 13:30	Reunião de Diretoria Executiva
ABR	17 - Sexta - 14:30	Reunião de Diretoria Executiva
MAI	22 - Sexta - 14:30	Reunião de Diretoria Executiva
JUN	19 - Sexta - 14:30	Reunião de Diretoria Executiva
AGO	21 - Sexta - 14:30	Reunião de Diretoria Executiva
OUT	16 - Sexta - 14:30	Reunião de Diretoria Executiva
DEZ	18 - Sexta - 20:00	Confraternização de Fim de Ano

■ Feriado não se confunde com ponto facultativo (aplicável aos funcionários públicos) e com o horário de funcionamento do comércio.

■ **SINPAPEL** - Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel e Papelão no Estado de Minas Gerais

Horários de Reuniões do SINPAPEL

■ 14:30 - Reunião de Diretoria

LEGENDA

■ Eventos SINPAPEL

■ Feriado em Belo Horizonte

● Feriado

■ Carnava

■ Recesso fim de ano SINPAPEL

BH = Belo Horizonte

CONT = Contagem

BTM = Betim



Rua Bernardo Guimarães, 63 / 3º andar - Funcionários

Belo Horizonte - MG / CEP: 30140-080

Telefone: (31) 3282-7455

E-mail: sinpapel@fieng.com.br | Site: www.sinpapel.com.br