



FEM/CUT/SP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

FUNDIÇÃO

VIGÊNCIA: 2005 – 2007

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO, NO ESTADO DE SÃO PAULO
AV. PAULISTA, 1274 – 20º. andar – SÃO PAULO – SP – 01310-925 – e-mail: abifa@abifa.org.br
TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ÍNDICE

Nº	CLÁUSULA	PÁG
29.	ABONO POR APOSENTADORIA	16
14.	ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE	10
06.	ADICIONAL NOTURNO	05
04.	ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE	05
10.	APRENDIZES - SENAI	07
48.	ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	27
46.	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	26
15.	ATRASO DE PAGAMENTO	09
01.	AUMENTO SALARIAL	04
32.	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	17
24.	AUXILIO CRECHE	14
25.	AUXILIO FUNERAL	14
22.	AVISO PRÉVIO	13
58.	CARTA DE AVISO DE DISPENSA	31
41.	CIPA	24
19.	COMPENSAÇÃO DE HORAS	11
28.	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	16
27.	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO PREVIDENCIÁRIO	15
16.	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	10
43.	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	26
54.	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	29
64.	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS	35
62.	CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	32
47.	CONVÊNIOS MÉDICOS	27
71.	DATA-BASE	36
18.	DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	10
23.	DIÁRIAS	14
17.	ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	10
12.	ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS	08
21.	FÉRIAS	21
45.	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	26
33.	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	18
36.	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	20
34.	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO	18
37.	GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	21
35.	GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	20
67.	GARANTIAS GERAIS	37
39.	GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	22
40.	GARANTIAS SINDICAIS	22
57.	HOMOLOGAÇÕES	30
52.	HORÁRIOS DE TRANSPORTES	29
09.	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	06
26.	INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	15



20. INTERRUPTÃO DO TRABALHO	11
68. JUÍZO COMPETENTE	37
30. LICENÇA PARA CASAMENTO	17
31. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE	17
65. LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	36
02. LIMITES DE APLICAÇÃO ECONOMICA	04
56. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	30
53. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	29
42. MEDIDAS DE PROTEÇÃO	25
66. MULTA	36
59. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	31
13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS	09
05. PISO SALARIAL	05
49. PLANTÃO AMBULATORIAL	27
50. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	28
69. PREVALÊNCIA E ADEQUAÇÃO	37
44. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	26
11. PROMOÇÕES	08
60. QUADROS DE AVISOS	31
03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS	05
61. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES	31
07. SALÁRIO ADMISSÃO	06
08. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	06
63. TAXA NEGOCIAL/CONTRATUAL OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	32
55. TESTE ADMISSIONAL	29
38. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS	22
51. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	28
70. NEGOCIAÇÕES PERMANENTES	37
71. VIGÊNCIA	37



Pelo presente Instrumento Particular de Convenção Coletiva de Trabalho o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**, assistido por seu advogado, e representados por respectivos diretores ou representantes legais, e de outro lado o **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA, AMÉRICO BRASILIENSE E GAVIÃO PEIXOTO**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA (AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU E REGIÃO (AGUDOS, IACANGA E PIRAJUÍ)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECANICA, SERRALHEIRAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMENBÉ E DISTRITOS (QUIRIRIM)**, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO** e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**, coordenados pela **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT - FEM-CUT/SP** assistidos por seu advogado, e representado por respectivos diretores e representantes legais resolveram em



comum acordo estabelecer a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

01. AUMENTO SALARIAL

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2005, nas bases territoriais dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados a partir de 1º de Setembro de 2005, no percentual de 8,16% (Oito pontos percentuais e dezesseis centésimos)

- a. Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 1º de setembro de 2004 a 31 de agosto de 2005, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem;
- b. Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2004 e até 31 de agosto de 2005, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 avos ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

1.1 REAJUSTE SALARIAL PARA SETEMBRO DE 2006

Sobre os salários vigentes de 31 de agosto de 2006 já corrigidos com a aplicação do percentual correspondente ao INPC apurado no período compreendido de 1º de Setembro de 2005 a 31 de Agosto de 2006, será aplicado aumento real de 1,99% (Hum, noventa e nove por cento).

02. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONOMICA

Aos empregados exercentes de Cargo de Diretoria, Gerencia ou equivalente e Supervisão ou equivalente, a reposição salarial será negociada livremente entre as partes.

Para esclarecimento fica definida a seguinte classificação:

Cargos de Gerencia ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à Diretoria

Cargos de Supervisão ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à Gerencia ou equivalente.



03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

Não serão compensados os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

1) No salário de admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite de menor salário da função;

2) No salário de admitidos após a data-base, em funções sem paradigma, será aplicado o percentual de 1/12 avos por mês trabalhados ou fração superior à 15 dias.

05. PISO SALARIAL

O Piso Salarial para as empresas abrangidas por essa CCT, a partir de 1º de Setembro de 2005 será nos seguintes valores:

R\$ 605,00 (Seiscentos e Cinco Reais) para as empresas com até 350 empregados

R\$ 726,00 (setecentos e Vinte e Seis Reais) para as empresas com mais de 350 empregados.

5.1 Em 1º de Setembro de 2006, os valores dos Pisos Salariais vigentes em 31 de agosto de 2006 serão corrigidos pelos mesmos percentuais que corrigem os demais salários (Vide cláusula 1.1 – REAJUSTE SALARIAL PARA SETEMBRO DE 2006)

Parágrafo Único:

Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da lei e desta convenção.

06. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento).



07. SALÁRIO ADMISSÃO

1) Será garantido ao empregado admitido para mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem um único empregado no seu exercício.

2) Nas empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salário nos casos previstos no item "1" acima, será garantido o menor salário de cada função.

3) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicarão a cláusula número 11 de PROMOÇÕES.

4) Excluídos também, do cumprimento desta cláusula, estão os empregados admitidos conforme cláusula 05 (cinco) Salário Normativo.

08. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

1) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se na hipótese, a cláusula nº 11 - PROMOÇÕES;

2) Não se aplica a garantia do item "1" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30(trinta) dias, aplicar-se-á o disposto do item "1" supra.

09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária quando trabalhada, em qualquer dia de segunda-feira a sábado será remunerada na forma abaixo:

1) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

2) As horas extras excedentes de 25 até 50 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal;



- 3) As horas extras excedentes de 50 até 70 horas mensais, 70% de acréscimo em relação a hora normal;
- 4) As horas extras acima de 70 (setenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal;
- 5) Na prorrogação da jornada diária será também compensada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;
- 6) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei ou em acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei.
- 7) As empresas que possuem restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição feita fora da empresa, quando assim for determinado.
- 8) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.
- 9) Com o objetivo de promover o emprego dos trabalhadores, fica proibido o trabalho aos domingos e feriados em regime de horas extras, ressalvando-se porém, que na ocorrência de necessidades excepcionais, as partes, em conjunto acordarão a forma de realizá-las e remunerá-las.

10. APRENDIZES - SENAI

- 1) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, 01 salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Salário Normativo vigente para a categoria. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados, receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 06 (seis) meses de treinamento prático na empresa;



2) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

3) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente destinadas para os aprendizes;

4) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

11. PROMOÇÕES

1) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias;

3) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de 3 a 7% (três a sete por cento); para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados que possuam estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo da mão-de-obra operacional numa



carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento, na empresa ou no banco pagador de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

Ficam isentas do cumprimento do estabelecido nessa cláusula, as empresas localizadas na Região da Grande São Paulo, que efetuam pagamento de salário ou vale, através de depósito bancário, em instituição bancária localizada nas proximidades do local de trabalho ou residência de seus funcionários, permitindo facilidade para movimentação de suas contas seja através de cheque ou cartão magnético em caixas eletrônicos.

14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

- 1) As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente à 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, referente aos dias trabalhados ou abonados na quinzena.
- 2) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- 3) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;
- 4) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

15. ATRASO DE PAGAMENTO

- 1) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou



feriados, devendo nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

2) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro:

1% (hum por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo:

2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

3) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

4) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º do item "2" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

17. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, a partir da constatação do erro.

18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não



acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

19. COMPENSAÇÃO DE HORAS

1) Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

1.1) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

1.2) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

1.3) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

2) As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

3) Quando o feriado ocorrer entre a segunda e a sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite das dez horas diárias.

20. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

21. FÉRIAS

1) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

2) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir de 2º a 5º feira;



3) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

4) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Parágrafo Primeiro: Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Segundo: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

5) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item "1";

6) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

7) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

8) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o item "1" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

9) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.



22. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- 1) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
 - 2) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.
 - 3) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
 - 4) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral.
 - 5) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item "2" dessa cláusula;
 - 6) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, e que estejam prestando serviços como empregados na mesma empresa há pelo menos três anos ininterruptos, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração de 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens "1", "2" e "3" supra;
- 6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados que quando admitidos a partir de 1 de novembro de 1998.
- 7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item "6" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;



8) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

9) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

23. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

24. AUXILIO CRECHE

1) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 12 (doze) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 12 (doze) meses;

2) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

3) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

25. AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas



remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

Parágrafo único: Ficam excluídas desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

26. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

1) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

2) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nr. INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

3) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

27. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

1) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma COMPLEMENTAÇÃO de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da COMPLEMENTAÇÃO o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

2) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo



sexto) e 120° (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

3) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da item "1", a COMPLEMENTAÇÃO deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

4) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

28. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

1) A COMPLEMENTAÇÃO será devida para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (Cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício PREVIDENCIÁRIO.

2) Esta COMPLEMENTAÇÃO será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

29. ABONO POR APOSENTADORIA

1) Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos, dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

2) Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

3) Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

4) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:



4.1) As empresas que mantenham às suas expensas plano de COMPLEMENTAÇÃO de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

4.2) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

5) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

30. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

31. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Conforme estabelecido na CLT.

32. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, no caso das seguintes ocorrências e de dentro dos seguintes limites:

ATÉ 3 DIAS CONSECUTIVOS no caso de falecimento de cônjuge, filhos (as) pai, mãe ou pessoa que, declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica;

ATÉ 2 DIAS CONSECUTIVOS no caso de falecimento de irmão (ã), sogro (a);

ATÉ 1 DIA Nos casos de Internação hospitalar do cônjuge ou companheira (o)

Fica entendido que os limites acima estabelecidos são válidos quando os fatos ocorrerem em dias coincidentes com a Jornada Normal de Trabalho do empregado e mediante comprovação.



2. No caso de internação de filho (s), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

3. Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será descontada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

4. LICENÇA PATERNIDADE – De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT.

33. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

1) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício PREVIDENCIÁRIO respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

2) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

3) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

4) Ao empregado afastado do serviço, como causa decorrente de Acidente do Trabalho, aplicar-se-á a pertinente legislação em vigor.

34. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

1) Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:



- a) que apresentem redução da capacidade laboral, e
 - b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função em que vinham exercendo, e
 - c) que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e
 - d) no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.
- 2) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;
 - 3) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;
 - 4) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem confirmado a concessão da aposentadoria;
 - 5) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecidos pela empresa;
 - 6) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;
 - 7) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;
 - 8) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item "1" acima.



9) As condições estabelecidas nesta cláusula estão revalidadas até 31/10/2002, nesse prazo as partes assinantes desta CCT se comprometem a elaborar a redação adequada, na forma prevista nesta convenção.

35. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

1) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

2) HORÁRIO DE TRABALHO

2.1) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção ou da matrícula.

2.2) Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

3) ESTÁGIO

3.1) As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

36. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito), meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

2) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco), dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

4) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

37. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

1) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

2) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

3) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

4) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

3) LICENÇA MATERNIDADE - De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.



38. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical.

39. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 1) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;
- 2) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;
- 3) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinar;
- 4) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pelos mesmos critérios dos débitos trabalhistas.

40. GARANTIAS SINDICAIS

1) DIRIGENTE SINDICAL

- 1.1) O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar;
- 1.2) O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.



1.3) Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

2) SINDICALIZAÇÃO

2.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

2.2) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

3) PARTICIPAÇÃO EM CURSO E/OU ENCONTROS SINDICAIS

3.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

3.2) Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

3.3) Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

3.4) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;

3.5) Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

4) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

41. CIPA

A) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato



através de edital, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10(dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de **10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição.**

A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, Realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes, e os representantes indicados pelo empregador.

O não cumprimento no disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da eleição dos mesmos. A empresa informará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade que ministrará este curso e a data provável do seu início.

O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

As empresas encaminharão à entidade sindical profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT

SIPAT



– Semana Interna de Prevenção de Acidentes, garantindo a plena participação dos Cipeiros na elaboração do programa deste evento.

Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 1 hora por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

O tempo para campanhas constantes da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.

42. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- 1) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança do empregado;
- 2) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;
- 3) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo;
- 3.1) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;
- 4) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- 5) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

43. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

1) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra "E" da NR-5, para fins estatísticos.

2) No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.



3) Na ocorrência de acidente com mutilação ou fatal de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

44. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em segurança e em medicina do trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nr. 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de atuação em serviços especializados em segurança e medicina de trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

45. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação de serviço e quando a atividade assim o exigir.

46. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

1) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nr. 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças "CID", o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, parágrafo único do decreto nr. 89312, de 23.01.84.

2) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

3) Os atestados que retratarem caso de urgência médica serão reconhecidos sempre.

47. CONVÊNIOS MÉDICOS

1) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.



2) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional um material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

3) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

48. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

49. PLANTÃO AMBULATORIAL

1) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período;

2) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

50. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

1) As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

1.1) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

1.2) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

1.3) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

2) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.



3) As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.

51. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

1) As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de vale transporte ou transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

2) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

3) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

4) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5) No atendimento às disposições da Lei 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto 95247, de 16.11.87, as empresas, que concederem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "Atraso de Pagamento".

Na Superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

As importâncias pagas a esses títulos não tem caráter remuneratório ou salarial, portanto não integram as demais verbas remuneratórias e nem incidem encargos sociais.

52. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

Encerramento de expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

53. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Fica estabelecido, que o intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para as empresas que mantiverem local adequado para refeições, desde que seja acordado com o sindicato representativo da categoria profissional.

54. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

1) O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 90 (noventa) dias.

2) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

55. TESTE ADMISSIONAL

1) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;

2) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

56. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nr. 6019/74, e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

56.1 Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o sindicato profissional.



56 A – CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE TERCEIROS

a) Fica convencionado que as empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, nos NOVOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviço, que se comprometem, contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária e de segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados.

b) Nos contratos de prestação de serviços já em vigor, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão zelar para que as empresas prestadoras de serviço por elas contratadas mantenham completa regularidade no tocante à Legislação Trabalhista, Previdenciária e de Segurança e Medicina do Trabalho.

c) Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item "a", a nova empresa contratada admitirá, preferencialmente, desde que haja interesse de ambas as partes, os trabalhadores envolvidos.

57. HOMOLOGAÇÕES

1) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

2) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feito na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

3) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

58. CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

AITT



59. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

1) As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

2) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

60. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

61. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

1) As empresas deverão encaminhar mensalmente, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês, ao Sindicato representativo da categoria profissional, uma cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

2) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

3) As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de junho de 2001, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2000.

4) As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

62. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que, após descontar do empregado deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo



de 05 (cinco) dias úteis, após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco pontos percentuais) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

63. TAXA NEGOCIAL/CONTRATUAL OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

a) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Itú** (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz), descontarão dos salários já reajustados de **todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme opção do mencionado sindicato, que especificamente, enviará às empresas, um comunicado indicando o pertinente percentual de desconto e as datas do devido repasse para o ano de 2005 e 2006, tudo em cumprimento as condições aprovadas pela Assembléia Geral do Sindicato Profissional signatário, e sob a inteira responsabilidade do mesmo.

b) Em face da presente Convenção Coletiva de Trabalhos ter vigência por 2 (dois) anos, tanto no tocante as Cláusulas Sociais quanto as Cláusulas Econômicas, decidiram os trabalhadores metalúrgicos das bases territoriais dos demais **Sindicatos Profissionais abaixo relacionados**, conforme deliberação das respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, que os descontos efetuados a título de Taxa Contratual/Negocial/assistencial ou confederativa dos salários de **todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO, atualizados na forma das cláusulas 1 e 2**, obedecerão durante a vigência 1º de setembro de 2005 a 31 de agosto de 2007 as seguintes datas e percentuais:

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: 6% (seis por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2005, e **6% (seis por cento)**, incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2006.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos (Quiririm): 4% (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário de julho de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes



sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2007 e **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário de julho de 2007.

Sindicato dos metalúrgicos de Sorocaba (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiúna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e São Roque): **4,0% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2005; **4,0% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2006; **4,0% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2006, e **4,0% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2007.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgico, Oficina Mecânicas, Eletro-eletrônicas, Serralherias e de Autopeças de Pindamonhangaba e distrito de Moreira César (Roseira): **4% (quatro por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de outubro de 2005 e **4% (quatro por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de outubro de 2006.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de material elétrico de Itaquaquecetuba: **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2005; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2005; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2005; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de janeiro de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2006 e **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de janeiro de 2007.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Jaguariúna (Amparo, Pedreira, Serra Negra e Monte Alegre do Sul): **3,5% (três e meio por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2005; **3,5% (três e meio por cento)** incidentes sobre o salário de dezembro de 2005; **3,5% (três e meio por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2006; **3,5% (três e meio por cento)** incidentes sobre o salário de dezembro de 2006.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Araraquara, Américo Brasiliense e Gavião Peixoto: **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de



2005; **2% (dois por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2006; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2006 e **2% (dois por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2007.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Salto: 4% (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2005; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de novembro de 2005; **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2006 e **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de novembro de 2006.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Baurú e região (Agudos, Jacanga e Pirajuí): 3% (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2005; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal de junho de 2006; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2006 e **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal de junho de 2007.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Monte Alto: 3% (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2005; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário de novembro de 2005; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2006 e **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário de novembro de 2006.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Cajamar e região (Caieiras, Francisco Morato e Franco da Rocha): 6% (seis por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de setembro de 2005 e **6% (seis por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de setembro de 2006.

Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Matão: 2% (dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de janeiro de 2006; **2% (dois por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de abril de 2006; **2% (dois por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de janeiro de 2007; **2% (dois por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de abril de 2007.

2
F.P.M.



As empresas repassarão os valores referentes a taxa negocial/assistencial/contratual e ou confederativa até o quinto dia após o pertinente desconto da folha de pagamento.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente dos sindicatos profissionais de base convenientes, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados.

64. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

1) As empresas sediadas nas bases territoriais cujos sindicatos profissionais subscrevem o presente, abrangidas por esta Convenção, representadas pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FUNDIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial observando a seguinte tabela:

CAPITAL SOCIAL EM R\$		VALOR DA CONTRIBUIÇÃO EM R\$
até	1.900,00	871,56
de 1.901,00	à 17.600,00	1.267,84
de 17.601,00	à 528.000,00	1.582,90
de 528.001,00	à 962.000,00	1.954,52
acima de	962.000,00	2.324,20

2) A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guia própria, fornecida por esta entidade, até o dia 16 de dezembro de 2005.

65. LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

As micro-empresas, entendendo-se como tal, as que contém até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção, adiante relacionadas: Salário Substituição – Transporte e Alimentação – mão-de-obra Temporária – Medidas de Proteção (itens “2”, “3” e “4”) – CIPA (até 20 empregados) – Aprendizizes SENAI – Garantias Sindicais – Promoções – Garantia ao Emprego Estudante – Comunicação de Acidente do



Trabalho – Atraso de Pagamento (item “4”) – Compensação de Horas – Teste Admissional – Profissional de Segurança e Medicina do Trabalho – Diárias – Convênio Médico – Plantão Ambulatorial – Preenchimento de Formulários para a Previdência Social – Salário Admissão – Relação de Informações.

66. MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (hum por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam combinações específicas.

67. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores, decorrentes de Acordos Coletivos já firmados antes desta Convenção, com relação a quaisquer das cláusulas nesta vigente.

68. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

69. PREVALÊNCIA E ADEQUAÇÃO

- 1) Os acordos já firmados por empresa e sindicato profissional, mais vantajoso para os trabalhadores, tem a sua prevalência sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- 2) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e mais vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão mantidas.
- 3) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e menos vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão complementadas para adaptar-se as disposições desta CCT.

70. NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Durante a vigência da presente CCT, as partes se comprometem a estabelecer agenda para contatos, objetivando revisar as cláusulas já existentes, assim



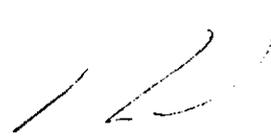
como, discutir e deliberar sobre Novas Cláusulas que venham a ser propostas por ambas as partes.

71. VIGÊNCIA

As cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência pelo período de 2 (dois) anos compreendidos de 1º de Setembro de 2005 a 31 de agosto de 2007.

Por estarem justos e acertados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em quantidade de vias necessárias, comprometendo-se ao que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 1 (uma) via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

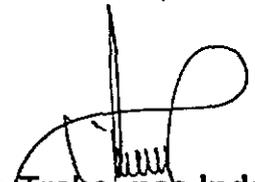
São Paulo, 14 de setembro de 2005

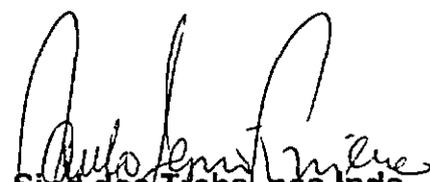

**Sindicato das Inds.
De Fundição do Estado de
São Paulo - SIFESP**

ROBERTO JOÃO DE JESUS
Rt 4157 955


**Federação dos Sindicatos
de Metalúrgicos da CUT**

ADI DOS SANTOS LIMA
CPF: 004.567.458-23


**Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico do ABC**


**Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Araraquara**

Rt: 16691.760
CPF: 066.227.498-92



Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Cajamar

RG: 63384/13

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Sorocaba

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Salto

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Matão

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Bauru

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Taubaté

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Pindamonhangaba

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Jaguariúna

Handwritten signature
17154 845

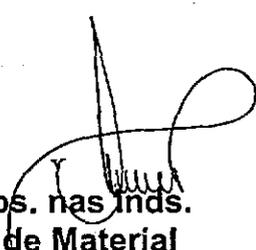
Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Monte Alto

Handwritten signature

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Itu

RG 1894641-1
654 931 643-04

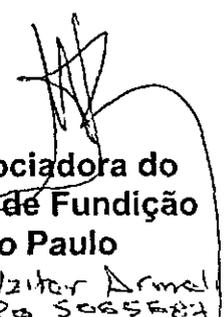


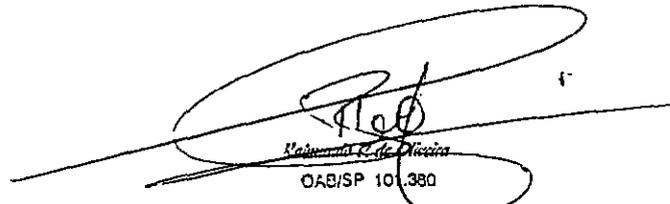

Sind dos Trabs. nas Inds.
Metal., Mec e de Material
Elétrico de Itaquaquecetuba


Comissão Negociadora do
Sind. das Inds. de Fundação
do Estado e São Paulo

MARLOS F. LEITE

OAB/SP 95253


Vizitor Arnelin
R. 5065682


Comissão Negociadora dos
Sinds. dos Trabs. nas Inds.
Metalúrgicas, Mecânicas e
de Material Elétrico

Raimundo C. de Oliveira
OAB/SP 101.380

FANT

[Handwritten mark]