GRUPO XIX-III

SIGETEL

ABIMAQ SINDIMAQ

SINDRATAR

SIMEFRE

siamfesp

Sindicel abc

SINDIBALANÇA

CONVENÇÃO COLETIVA

DE

TRABALHO

GRUPO XIX-III

FEM / CUT

Novembro 2.000

"CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO"

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO** NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS, **SINDICATO** NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, **SINDICATO** DA INDUSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO, **SINDICATO** DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO, **SINDICATO** DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, **SINDICATO** INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS, **SINDICATO** DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO E **SINDICATO** DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO e, de outro lado a FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT em conjunto com os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO das bases territoriais de JAGUARIÚNA (Amparo, Monte Alegre do Sul, Pedreira e Serra Negra), ARARAQUARA (Américo Brasiliense), BAURÚ, ITÚ (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz), MATÃO, CAJAMAR (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieiras), MONTE ALTO, PINDAMONHANGABA (Moreira César e Roseira), SALTO, SOROCABA (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiuna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e São Roque), TAUBATÉ (Tremembé e distritos) e Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC (São Bernardo do Campo, Diadema, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra) resolvem estabelecer a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes condições:

ÍNDICE ALFABÉTICO

CLAÚSULAS	PÁG
01 - ABONO ESPECIAL	05
30 - ABONO POR APOSENTADORIA	18
14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE	11
07 - ADICIONAL NOTURNO	09
04 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE	06
49 - ÁGUA POTÁVEL	30
10 - APRENDIZES - SENAI	10
52 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	31
51 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	31
16 - ATRASO DE PAGAMENTO	12
33 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA	19
25 - AUXÍLIO CRECHE	16
26 - AUXÍLIO FUNERAL	16
22 - AVISO PRÉVIO	15
29 - BANCO DE HORAS	18
63 - CARTA AVISO DE DISPENSA	34
61 - CARTA DE REFERÊNCIA	34
42 - CIPA	27
19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS	13
03 - COMPENSAÇÕES	05
28 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	17
17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	13
45 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	29
59 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	33
70 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	36
71 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS	37
69 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	35
50 - CONVÊNIOS MÉDICOS	30
02 - DA MAJORAÇÃO SALARIAL	05
18 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	13
24 - DIÁRIAS	16

15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO 12
12 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS 11
21 - FÉRIAS 14
48 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO 30
34 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA 20
35 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA 20
36 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE 21
39 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL 23
40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO 24
37 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE 22
72 - GARANTIAS GERAIS 38
38 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESC DO CONTRATO DE TRABALHO .. 22
41 - GARANTIAS SINDICAIS 26
64 - HOMOLOGAÇÕES 34
57 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE 33
06 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS 08
23 - INDENIZAÇÃO AO EMPR. DEMITIDO C/45 ANOS DE IDADE OU MAIS. 15
27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ 17
20 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO 13
34 - JUÍZO COMPETENTE 38
31 - LICENÇA PARA CASAMENTO 19
32 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE 19
76 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONV. COLETIVA TRABALHO 38
62 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA 34
58 - MARCAÇÃO DO CARTÃO-DE-PONTO NOS HOR. DE REFEIÇÃO 33
44 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO 28
75 - MULTA 38
53 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS 31
65 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS 34
13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS 11
54 - PLANTÃO AMBULATORIAL 32
55 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS P/ A PREVIDÊNCIA SOCIAL... 32
43 - PREVENÇÃO ACIDENTES C/PRENSAS MEC E MÁQ OPERATRIZES... 28

47 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO 30
11 - PROMOÇÕES 11
66 - QUADRO DE AVISOS 35
67 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES 35
68 - REVISTA 35
08 - SALÁRIO ADMISSÃO 09
05 - SALÁRIO NORMATIVO 07
09 - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO 10
74 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS 38
60 - TESTE ADMISSIONAL 33
56 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO 32
46 - VALE TRANSPORTE 29
77 - VIGÊNCIA 39

01. ABONO ESPECIAL

As empresas que concederam a majoração mínima de 8% (oito por cento) em novembro de 2000, ficam obrigadas ao pagamento de um Abono Especial equivalente a 11% (onze por cento), em 20 de março de 2001, aplicado sobre o salário nominal vigente em 31.10.2000, limitado ao teto salarial de R$1.750,00 (hum mil, setecentos e cinqüenta reais). Sobre os valores acima de R$1.750,00 (hum mil, setecentos e cinqüenta reais) será acrescido o valor fixo de R$192,50 (cento e noventa e dois reais e cinquenta centavos), até 20 de março de 2001, como condição para a quitação da data-base de 01.11.2000.

Parágrafo Primeiro: As empresas que praticaram majorações superiores ao mínimo de 8% (oito por cento) ficam desobrigadas do pagamento desse Abono Especial.

Parágrafo Segundo: Este abono, dado o seu caráter eventual, não se incorporará aos salários para todos os efeitos legais.

02. DA MAJORAÇÃO SALARIAL

a) Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes, serão majorados em 01.11.2000, pelo percentual de 8% (oito por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em 31.10.2000 até o teto salarial de R$1.750,00 (hum mil setecentos e cinqüenta reais). Para os salários iguais ou superiores a R$1.750,00 (hum mil setecentos e cinqüenta reais) será acrescido o valor fixo de R$140,00 (cento e quarenta reais), em 01.11.2000;

b) Por força da majoração de que tratam a letra "a", acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 01.11.99 a 31.10.2000, já que estão sendo atendidos os termos da Lei nº 8.880/94, incluindo, também, as disposições contidas na Medida Provisória 1.171, de 22.10.95 e edições posteriores;

c) As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados;

d) As diferenças salariais dos meses de novembro e dezembro de 2000, bem como a diferença do 13º salário e eventualmente janeiro de 2001, serão pagos juntamente com o salário de fevereiro de 2001;

03. COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01.11.99 a 31.10.2000, exceto os reajustes decorrentes de

promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

A majoração salarial dos empregados admitidos a partir de 01.11.99 até 31.10.2000, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

a) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, tanto referente ao abono especial quanto ao aumento salarial concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função;

b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, serão aplicados, a partir de 01.11.99, os percentuais e os valores fixos referentes ao abono especial, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias;

I. Para faixa salarial da data de admissão de até R$1.750,00 (hum mil, setecentos e cinqüenta reais):

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.11.2000	ACRÉSCIMO EM (R$) DEVIDO EM 01.11.2000 PARA SALÁRIOS SUPERIORES AO TETO R$1.750,00
Novembro/99	8,00%	R$140,00
Dezembro/99	7,31%	R$127,93
Janeiro/2000	6,62%	R$115,85
Fevereiro/2000	5,94%	R$103,95
Março/2000	5,26%	R$ 92,05
Abril/2000	4,59%	R$ 80,33
Maio/2000	3,92%	R$ 68,60
Junho/2000	3,26%	R$ 57,05
Julho/2000	2,60%	R$ 45,50
Agosto/2000	1,94%	R$ 33,95
Setembro/2000	1,29%	R$ 22,58
Outubro/2000	0,64%	R$ 11,20

II. Para faixa salarial da data de admissão de até R$1.750,00 (hum mil, setecentos e cinqüenta reais):

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DO ABONO ESPECIAL A SER PAGO ATÉ 20.03.2001, LIMITADOS A R$1.750,00	SALÁRIOS ACIMA DE R$1.750,00 ACRESÇIMO EM (R$) REFERENTE AO ABONO ESPECIAL
Novembro/99	11,00%	R$192,50
Dezembro/99	10,13%	R$177,28
Janeiro/2000	9,27%	R$162,23
Fevereiro/2000	8,41%	R$147,18
Março/2000	7,55%	R$132,13
Abril/2000	6,71%	R$117,43
Maio/2000	5,88%	R$102,90
Junho/2000	4,97%	R$ 86,98
Julho/2000	4,11%	R$ 71,93
Agosto/2000	3,25%	R$ 56,88
Setembro/2000	2,38%	R$ 41,65
Outubro/2000	1,52%	R$ 26,60

Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base (01.11.99), serão aplicados os critérios do item "b" acima;

d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 (Abono Especial), 02 (Majoração Salarial) e 03 (Compensações).

05. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 01.11.2000, obedecidos os critérios abaixo:

a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2000, com até 50 (cinqüenta) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$328,21 (trezentos e vinte e oito reais e vinte e um centavos);

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2000, de 51 (cinqüenta e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$352,49 (trezentos e cinqüenta e dois reais e quarenta e nove centavos);

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2000, com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$402,18 (quatrocentos e dois reais e dezoito centavos).

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras "a", "b" e "c", acima, os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

06. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinqüenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta letra "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "a".

c) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;

d) O empregador não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

e) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam 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 fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

07. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos até 30.10.98 e que já trabalham em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio - cláusula nº 07 desta Convenção Coletiva de Trabalho", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados que, transferidos ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador, estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que - a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diário e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

08. SALÁRIO ADMISSÃO

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

b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.

09. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções .

b) Não se aplica a garantia da letra "a" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

10. APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinqüenta) ou mais empregados em 31.10.2000, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o 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;

c) 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, dirigidas para os aprendizes;

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

e) 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

a) 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 aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

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

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento), para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir 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

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário.

b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético ou pagamento ou em moeda corrente aos seus empregados para movimentação de conta salário ou ainda que possuam posto bancário nas dependências da empresa.

14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13° salário.

15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

16. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subseqüente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso, ocorrer no primeiro dia útil imediatamente anterior.

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

Parágrafo Primeiro: 1% (um 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.

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

c) As multas previstas nos parágrafos 1° e 2° da letra "a" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

17. 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.

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

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

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

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

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

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e 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 de dez horas diárias.

20. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

21. FÉRIAS

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

b) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias.

c) 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;

d) 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.

Essa 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 Único: 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 às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) 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 na letra "a" acima;

f) 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;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

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

i) 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 os seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

b) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.
Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos no final do período, a critério do empregado;

c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;

d) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em 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 letra "b" desta cláusula;

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

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

23. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de

salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98.

24. DIÁRIAS

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

25. AUXÍLIO-CRECHE

a) 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 2° do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à 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 menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses;

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

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

26. AUXÍLIO-FUNERAL

a) 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 em caso de morte por acidente de trabalho.

b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

27. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) 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;

b) 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 pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40 de 16.11.81;

c) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

28. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) 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 à 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;

b) 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 o 120º (centésimo

vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;

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

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

29. BANCO DE HORAS

As partes estabelecem que a partir da vigência desta norma coletiva, as empresas poderão adotar o sistema de banco de horas para seus empregados mediante negociação prévia, com o sindicato profissional respectivo, que deverá deliberar através de assembléia geral extraordinária e específica para a aprovação ou não do sistema, pelo quorum mínimo de 2/3 (dois terços) do total dos empregados da empresa, conforme art. 611 e seguintes da CLT devendo ser respeitados os seguintes parâmetros mínimos:

a) O Banco de Horas deverá respeitar o sistema de compensação de jornada de trabalho, conforme estabelecido no art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

b) O excesso de horas em um dia deve ser compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que no prazo de um ano não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho;

c) Não poderá ser ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias,

d) Nos casos de rescisão contratual, a empresa negociará com o sindicato profissional a forma de compensação dos débitos ou créditos de horas, porventura existentes.

30. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à 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) anos.

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

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.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham a 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;

b) Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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

31. 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.

32. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13° salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7° da Constituição Federal de 1.988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT.

c) Nos casos de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13° salário;

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

34. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA

a) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de 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;

b) 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, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

c) 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.

35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) 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 emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) 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 mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

36. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo no 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;

c) 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;

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

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

37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) 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 às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

b) Horário de Trabalho

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

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

c) Estágio

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.

38. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) 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;

b) 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;

c) 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 o determinou;

d) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

39. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Está cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a. Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por laudo pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

   a1) que apresente redução da capacidade laboral;

   a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

   a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

b. As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c. Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d. O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo 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 tiver deferido o benefício da aposentadoria;

e. O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

f. Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do portador de doença profissional ou ocupacional, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

g. A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 40.

Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO uma Comissão para rediscutir os termos da presente cláusula. Esta Comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões.

40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a. Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

b. As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão, ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c. Está abrangido pela garantia desta cláusula o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d. O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;

e. Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

f. O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente, aquele orientado pelo centro de reabilitação profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

g. Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

h. A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo Único: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 39.

41. GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

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.

O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

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

b) Sindicalização

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.

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.

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I - 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, 13° salário, feriados 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;

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

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

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

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

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

42. CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

b) O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20° (vigésimo) ao 5° (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

c) 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;

d) 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;

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do 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 do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) 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 posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15° (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

43. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

44. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;

c) 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.

d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

e) 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;

f) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

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.

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.

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

46. VALE TRANSPORTE

a) No atendimento às disposições da Lei nº. 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16.11.87, as empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, 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";

b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis;

c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

47. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

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

48. 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, incluídos calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

49. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.
Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

50. CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

c) 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.

51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

I. A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

II. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

III. Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.

IV. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

V. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

52. 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.

53. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

54. PLANTÃO AMBULATORIAL

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

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

55. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

56. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente 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.
Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

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

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.

57. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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

58. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional.

b) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GM/MTb 1.120, de 08.11.95 que regulamentou o § 2° do art. 74 da CLT.

59. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no Art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se um período de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

b) 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.

60. TESTE ADMISSIONAL

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

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

61. CARTA DE REFERÊNCIA

a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

b) Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.

62. 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 Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

63. CARTA 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.

64. HOMOLOGAÇÕES

a) 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;

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

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

65. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

66. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) 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.

67. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

a) **Relação Mensal de Empregados** - Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

b) **Relação Anual de Informações** - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2001 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2000. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

68. REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

69. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) Atraso no Recolhimento

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as

contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

b) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas não associadas, sediadas nas regiões base da Campinas, São José dos Campos e Limeira, representadas pelo SICETEL, SINAEES, SINDICEL, SIMEFRE, SIAMFESP, SIND.BALANÇAS e SINDRATAR, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais, signatárias da presente, uma Contribuição Assistencial, de acordo com os seguintes critérios:

CAPITAL SOCIAL R$				CONTRIBUIÇÃO R$
Até			1.000,00	150,00
De	1.000,01	a	2.500,00	200,00
De	2.500,01	a	5.000,00	300,00
De	5.000,01	a	7.500,00	550,00
De	7.500,01	a	11.000,00	800,00
De	11.000,01	a	18.000,00	1.500,00
De	18.000,01	a	27.000,00	2.000,00
Acima de			27.000,00	2.500,00

Para as empresas não associadas representadas pelo SINDIMAQ, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher, de uma única vez, uma Contribuição Assistencial de acordo com a Tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R$				CONTRIBUIÇÃO R$
Até			1.000,00	150,00
De	1.000,01	a	2.500,00	200,00
De	2.500,01	a	5.000,00	300,00
De	5.000,01	a	7.500,00	550,00
De	7.500,01	a	11.000,00	800,00
De	11.000,01	a	18.000,00	1.500,00
De	18.000,01	a	27.000,00	2.000,00
De	27.000,01	a	40.500,00	2.500,00
De	40.500,01	a	60.750,00	3.000,00
De	60.750,01	a	100.000,00	4.000,00
Acima de			100.000,00	5.000,00

A Contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 12 (doze) de fevereiro de 2001.

O não pagamento da mencionada Contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

71. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão do salário já reajustado de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, a contribuição confederativa de que trata o artigo 8°, inciso IV, da Constituição Federal, conforme as condições aprovadas pelas assembléias gerais dos sindicatos profissionais signatários, sob a inteira responsabilidade dos mesmos.

As empresas deverão proceder ao recolhimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis contados da data do desconto, em favor da Entidade Sindical obreira.

72. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, já firmados antes desta Norma com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

73. JUIZO COMPETENTE

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

74. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

75. MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um 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 de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

76. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.10.2000 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas:

- Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

77. VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1° de novembro de 2.000 até 31 de outubro de 2.001.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, 22 de janeiro de 2.001

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS

STIMMME DE JAGUARIUNA

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS

STIMMME DE BAURÚ

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE ARARAQUARA

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS

STIMMME DE ITÚ

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO

GRUPO XIX-III

STIMMME DE MATÃO

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE TAUBATÉ

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE CAJAMAR

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE MONTE ALTO

STIMMME DE PINDAMONHANGABA

STIMMME DE SALTO

STIMMME DE SOROCABA

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA)

ADV.: OAB/SP 96.033