

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS DA
BIBLIOTECA DE ARACATUBA - SP
REGISTRADO EM MICROFILME SOB Nº 04121744

Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2009

Araçatuba - SP

Índice da Convenção Coletiva de Trabalho

2007/2009

CLÁUSULA	ITEM	PÁGINA
01	ABONO ESPECIAL	03
24	ABONO POR APOSENTADORIA	12
06	ADICIONAL NOTURNO	06
04	ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE	04
42	ÁGUA POTÁVEL	20
11	APRENDIZES DO SENAI	08
56	APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS	23
44	ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	20
49	ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (AAS)	22
28	ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO	14
47	ATUALIZAÇÕES DA CTPS	21
02	AUMENTO SALARIAL	04
26	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	13
65	AUTORIZAÇÃO P/ DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	26
20	AUXÍLIO CRECHE	11
70	AUXÍLIO ESCOLAR	27
21	AUXÍLIO FUNERAL	12
17	AVISO PRÉVIO	10
57	CARTA AVISO DE DISPENSA	23
55	CARTA DE REFERÊNCIA	23
36	CIPA	18
15	COMPENSAÇÃO DE HORAS	09
03	COMPENSAÇÕES	04
23	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO	12
39	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO	20
53	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	22
63	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	25
61	CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA	24
43	CONVÊNIOS MÉDICOS	20
19	DIÁRIAS	11
12	ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS	08
29	EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES	14
16	FÉRIAS	09
41	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	20
30	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	14
31	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	14
32	GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL	15
33	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO	16
34	GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	17




35	GARANTIAS SINDICAIS	17
66	GESTANTE	26
10	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	07
51	HORÁRIOS DE TRANSPORTES	22
18	INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE	11
22	INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	12
14	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	09
75	JUIZO COMPETENTE	28
25	LICENÇA PARA CASAMENTO	13
68	LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	27
58	MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	23
52	MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	22
38	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	19
72	MULTA	27
45	NECESSIDADES HIGIÊNCIAS	21
69	NORMAS CONSTITUCIONAIS	27
27	OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	14
13	PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES	08
67	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)	26
62	PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	24
71	PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO	27
46	PLANTÃO AMBULATORIAL	21
48	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	21
37	PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	19
40	PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	20
07	PROMOÇÕES	06
74	PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	28
59	QUADROS DE AVISOS	23
60	REVISTA	24
08	SALÁRIO ADMISSÃO	07
05	SALÁRIO NORMATIVO	06
09	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	07
54	TESTE ADMISSÃO	23
50	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES	22




Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2009

Entre o **SIME - SINDICATO INTERMUNICIPAL DE ARAÇATUBA DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO**, inscrito no CNPJ sob nº 59.757.039/0001-09, com sede nesta cidade de Araçatuba-SP, na rua João Cruz e Souza nº 896, Jardim Nova Iorque, pertencente à categoria econômica, tendo como base territorial os municípios de Araçatuba, Alto Alegre, Andradina, Auriflâma, Avanhandava, Barbosa, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Braúna, Buritama, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Glicério, Guararapes, Guaraçai, Guzolândia, Ilha Solteira, Itapura, Lavinia, Luiziânia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Nova Independência, Penápolis, Pereira Barreto, Piacatú, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí, Sud Mennucci e Valparaíso, representado por seu Diretor-Presidente Sr. Moacir Fernandes, brasileiro, casado, portador do RG. 3207023, e do CPF. 074.836.948-15 e o

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARAÇATUBA E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob nº 07.042.897/0001-65, com sede nesta cidade de Araçatuba-SP, na rua Humaitá nº 557, Vila Mendonça, da categoria profissional, tendo como base territorial os municípios de Araçatuba, (com processo de extensão de base para as seguintes cidades: Andradina, Bento de Abreu, Bilac, Braúna, Buritama, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Glicério, Guararapes, Guaraçai, Ilha Solteira, Itapura, Lavinia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Pereira Barreto, Piacatu, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí e Valparaíso), representado pelo seu Presidente Sr. Renato Pavan, brasileiro, solteiro, portador do RG. 10.579.163, e do CPF. 456.938.038-72, que esta subscrevem e, na conformidade do deliberado por suas Assembléias Gerais, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

1 - ABONO ESPECIAL

As empresas concederão, em caráter especial e eventual, aos seus empregados, um Abono Especial de 19% (dezanove por cento), do salário base vigente em 01.01.2007, desvinculado do salário, até a parcela de R\$ 3.780,00 (três mil setecentos e oitenta) a ser pago em 2 (duas) parcelas de conformidade do que trata o art. 144 da CLT cc. Alínea "j", inciso "V", parágrafo 9º, do art. 214 do decreto 3.048/99, de 19% (dezanove por cento) que será pago na forma e condições abaixo:

- a) 9% (nove por cento), até 20.12.2007.
10% (dez por cento), até 04.01.2008
- b) Os empregados que em 01.01.2007, percebiam salários iguais ou superior á R\$ 3.780,00 (três mil setecentos e oitenta), terão um abono especial em 2 (duas) parcelas que serão pagas nas formas abaixo:
 - Até 20.12.2007 valor fixo de R\$ 340,20, e
 - Até 04.01.2008 valor fixo de 378,00.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que entrarem em férias cujo período de gozo coincida integralmente com os meses de novembro ou dezembro de 2007, terão um abono complementar de 19% (dezanove por cento), aplicado sob o valor do 1/3 constitucional, bem como sobre o valor do abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial.



Parágrafo Segundo: Os abonos especial e complementar, serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31.10.2007, e que estejam trabalhando na empresa nas respectivas datas e pagamentos respeitando o teto salarial.

2 - AUMENTO SALARIAL

O salário dos empregados das categorias profissionais acordantes serão majorados, nas formas abaixo:

A) – Em 01.01.2008 pelo percentual de 7,45% (sete vírgula quarenta e cinco por cento), aplicado sobre o salários vigente em janeiro de 2007, respeitando o teto salarial.

B) – Teto Salarial: As empresas aplicarão o aumento salarial previsto na letra "A" acima, observando o teto salarial de R\$ 3.780,00 (três mil e setecentos e oitenta reais). Para os salários iguais ou superiores, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 281,61 (duzentos e oitenta e um reais e sessenta e um centavos). A partir de 01.01.2008.

C) – Por força do aumento salarial de que trata a letra "A" acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, nos períodos de 01.11.2006 à 31.10.2007, já estão sendo atendidos os termos das leis vigentes;

D) – O percentual da cláusula nº 2 – Do Aumento Salarial será aplicado em 01.11.2007, observando a cláusula nº 3 – Compensações e a de nº 4 – Admissões após a Data-Base, nas rescisões contratuais ocorridas em novembro de 2007 e aquelas que viram a ocorrer em novembro de 2007, não sendo devido nesses casos o abono especial constante da cláusula 01.

E) – As empresas que optarem em conceder o aumento salarial integral de 7,45% (sete vírgula quarenta e cinco por cento), no mês de novembro de 2007, ficam desobrigadas da concessão do abono especial e complementar, estabelecidos na cláusula nº 1, mas, cumprirão as demais cláusulas constantes desta Convenção Coletiva do Trabalho, bem como o recolhimento da participação sindical nas negociações.

3 - COMPENSAÇÕES

Serão antes compensadas da aplicação do aumento salarial, todas as antecipações espontâneas ou compulsórias, reajustes decorrentes de acordos coletivos, aditamentos, legislação vigente ou sentença normativa, concedidos no período 01.11.2006 a 31.10.2007, aos trabalhadores das bases territoriais das categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, EXCETO por reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, aumento real expressamente concedido a este título, no que concerne ao abono especial e ao aumento salarial decorrente da Convenção Coletiva de Trabalho de 2007.

4 - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados da categoria profissional admitidos em 01.11.2006 e até 31.10.2007, 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 os mesmos percentuais ou valor fixo, referente ao AUMENTO SALARIAL concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

B) Sobre os salários dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, serão aplicados até 20.12.2007, e 04.01.2008, os percentuais ou valores fixos referente ao **ABONO ESPECIAL** de acordo com a tabela abaixo, considerando-se como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

MÊS DE ADMISSÃO	Percentual referente ao Abono especial sobre salário de admissão, a ser pago até 20.12.2007, respeitado o teto salarial R\$ 3.780,00	Acréscimos em reais referente ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até 20.12.2007, respeitado o teto salarial R\$ 3.780,00	Percentual referente ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até 04.01.2008, respeitado o teto salarial R\$ 3.780,00	Acréscimos em reais referente ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até 04.01.2008, respeitado o teto salarial R\$ 3.780,00
NOV/06	9,00%	R\$ 340.20	10,00%	R\$ 378.00
DEZ/06	8,21%	R\$ 310.34	9,16%	R\$ 346.25
JAN/07	7,44%	R\$ 281.23	8,29%	R\$ 313.36
FEV/07	6,67%	R\$ 252.13	7,43%	R\$ 280.85
MAR/07	5,91%	R\$ 223.40	6,58%	R\$ 248.72
ABR/07	5,15%	R\$ 194.67	5,74%	R\$ 216.97
MAI/07	4,40%	R\$ 166.32	4,90%	R\$ 185.22
JUN/07	3,65%	R\$ 137.97	4,06%	R\$ 153.47
JUL/07	2,91%	R\$ 110.00	3,24%	R\$ 122.47
AGO/07	2,18%	R\$ 82.40	2,42%	R\$ 91.48
SET/07	1,45%	R\$ 54.81	1,60%	R\$ 60.46
OUT/07	0,72%	R\$ 27.22	0,80%	R\$ 20.24

A) Parágrafo Único: Ficam excluído da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2007.

Proporcionalidade do Aumento Salarial

Mês De Admissão	Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão respeitado o teto salarial	Acréscimo em (R\$) para os salários superiores ao teto de R\$ 3.780,00
Novembro/06	7.45%	R\$ 281,61
Dezembro/06	6.81%	R\$ 257,42
Janeiro/07	6.16%	R\$ 232,81
Fevereiro/07	5.53%	R\$ 209,03
Março/07	4.90%	R\$ 185,22
Abril/07	4.28%	R\$ 161,68
Mai/07	3.65%	R\$ 137,97
Junho/07	3.04%	R\$ 114,91
Julho/07	2.42%	R\$ 91,48
Agosto/07	1.81%	R\$ 68,42
Setembro/07	1.21%	R\$ 45,64
Outubro/07	0.60%	R\$ 22,68

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2007-11-27.

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente desde à admissão. Não serão descontados o aumento decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maior idade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a Data-Base, serão aplicados os critérios do item interior.

5- SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um percentual de 8,47% (oito virgula quarenta e sete por cento) que corresponde a um salário normativo que entrará em vigência, a partir de 01.janeiro.2008 de R\$ 630,80 (seiscentos e trinta reais e oitenta centavos).

6- ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho prestado entre 22h00 e 5h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos até 31/10/1998, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescidos de um 15% (quinze por cento) sob a rubrica "Prêmio", incidente sobre a hora noturna de trabalho.

Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo primeiro, 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 diária 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.

7- PROMOÇÕES

A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercício, 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;

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



Será garantido ao empregado promovido para a função cargo, sem paradigma, aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

8 - 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 substituto, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;
- B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos no item "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 n. 07 "PROMOÇÕES".

9 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- A) A partir do 10 (décimo) dia de substituição, que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as substituições dos cargos de Administração/Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;
- B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula n. 07 - "PROMOÇÕES".
- C) Não se aplica a garantia da letra "B" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "A" acima.

10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- I - As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:
- A) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.
- B) As horas extras excedentes de 25 (vinte e cinco) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.
- C) As horas extras excedentes de 60 (sessenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- D) As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remunerados com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.



11 - APRENDIZES DO 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 n. 05.
- B) Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais, empregados em 31/12/06, receberão 100% do salário normativo citado, nos últimos 6 meses de *treinamento prático na empresa*;
- C) 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 sindicato representativo da categoria profissional.
- D) Se efetivado na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência de vagas, serão elas oferecidas preferencialmente aos aprendizes;
- E) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgadas nos quadros de aviso da empresa com antecedência;
- F) Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.
- G) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódico, conforme disposto no art. 430 da CLP.

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 03 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

13 - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS/VALES

- A) As empresas que efetuam o pagamento de salário/vales, através de depósito ou cheques, deverão proporcionar ao empregado tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e de horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria n. 3.281/84 do Ministério do Trabalho;
- B) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalho, exceção feita se este dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;



C) As empresas concederão a seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

- 1) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- 2) O adiantamento deverá ser efetuado, o no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- 3) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 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.

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

14 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

15 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com 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;
- C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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 pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

16 - 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 individual e coletiva poderá ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;

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

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

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 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 de 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";

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 art. 143 da CLT;

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

H) As empresas que cancelarem as 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. 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.

17 - AVISO PRÉVIO

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

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

B) A redução de 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, exercidos 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 durante o período;

C) Caso seja o empregado 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;

D) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito a dispensa de seu cumprimento, fica garantido o seu imediato desligamento do empregado, e a anotação da respectiva baixa em sua . CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 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, do artigo 7º, da Constituição Federal.

18 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE

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 Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 01.11.94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

19 - DIÁRIAS

Caso ocorra prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às 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.

20 - AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas onde trabalharem 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 à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, à sua escolha, até o limite do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário Normativo da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na Falta de comprovante supra mencionado será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses de idade;

B) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe , mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

C) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

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

21 - AUXÍLIO 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 02 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho por acidente de trabalho.

Ficam excluídas dos dispositivos 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.

22 - 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 doenças profissionais, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização ser feito aos dependentes, com as facilidades previstas na lei nº 6858/80 e no Decreto nº 845/81;

C) As empresas que mantêm plano 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 apenas cobrirá a diferença.

23 - 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 120 (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 de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

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 contribuição previdenciária;

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

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



24 - ABONO POR APOSENTADORIA

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

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido a este, abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, exceto quando a rescisão de contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

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.

- A) Ficam excluídas, também do pagamento das obrigações desta cláusula , 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;
- B) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º - da Constituição Federal.

25 - 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, a critério do empregado, contado a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

26 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1(um) dia em caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;

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

C) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

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

E) De acordo com o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10º do 6º Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.



27 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

28 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS-3370/80. Tais atestados não serão questionados quando 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 parágrafo 4 do art. 60 da lei 8.213, de 24/07/91 e sua regulamentação constante do parágrafo 1º do art. 73 do Decreto 611, de 21/07/92.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

29 - EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

As empresas somente poderão solicitar dos empregados exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

30 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

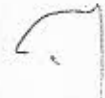
A) Ao empregado afastado do serviço, por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva.

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, contidos 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.

31 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a 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 aposentarem-se;



B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que contêm com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

C) Aos empregados que requererem sua aposentadoria em seus prazos mínimos, fica garantido emprego ou salário, durante um período de 90 (noventa) dias contados da data do protocolo do pedido junto ao INSS, que deverá ser comprovado à empresa no prazo de 18 horas. Esta garantia não se aplica aos casos de aviso prévio já notificado anteriormente à comprovação da requisição do benefício.

D) 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;

E) Inexistindo justa causa, 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.

32- GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01.11.2007, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho nas seguintes condições:

A) Se, retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 01.02.2007, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses prevista no artigo 118, da lei nº 8.213/91;

B) Se, teve alta médica e retornou ao trabalho, anteriormente a 01.02.2007, terá garantia de emprego até 31.10.2008;

C) Essa garantia cessará, se trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria ou não participar do processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso;

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 direito a aposentadoria nos seus prazos mínimos ou de prática de justa causa;

E) A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula, poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional;

F) A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja apresentada e comprovada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações

decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento , inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula .

Parágrafo Primeiro : Será criado um Grupo Técnico de Estudos , formado por membros indicados paritariamente pelas partes signatárias , com objetivo de elaborar nova proposta, objetivando melhorias da presente cláusula , para a próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Fica garantida que em relação ao período anterior a 31 de outubro de 2005 , a questão ficará condicionada a decisão judicial proferidas nos processos de dissídios coletiva suscitados entre as partes convenientes.

33 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A) Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho , o empregado vítima de acidente de trabalho, e que em razão, exclusivamente 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;

A.1) que apresente redução da capacidade laboral;

A.2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

A.3) 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, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência , correndo as despesas por conta da empresa . Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

C) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula , os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima , com contrato em vigor na data de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

D) 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 adquirido direito a aposentadoria , de acordo com a legislação vigente;

E) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os por meios tradicionais de transporte coletivo público;

F) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam 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;



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) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "A" acima.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.

34 - GARANTIA 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 matriculado em estabelecimento de ensino, em curso de ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção 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 empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

35 - 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, 2 (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, 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;

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 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

2 – Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano.

3 – Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

36 – CIPA

A) As empresas, abrangidas ao comprimento da NR – 5 CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, antes do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, que devera ser fixada em local visível enviando cópia a entidade sindical obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPA, 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.

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 regressivo à eleição; no dia seguinte ao término das inscrições a empresa devera publicar lista de candidatos e fixa-la ao lado do edital;

B) 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 forem o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

C) 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;

D) 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;



E) O não cumprimento do disposto nas letras "A", "B", "C" e "D" por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos Cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos no caso de CIPA inicial. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de seu início;

G) 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;

H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia, do mês subsequente;

I) 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.

J) O Não cumprimento do disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornara nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva da entidade sindical representativa da categoria profissional

37 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam 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.

38 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

B) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a 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.

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



D) 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 o risco dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

39 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE 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-05, 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.

40 - 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 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.

41 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem;

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando por elas exigidas na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

42 - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semanalmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

43 - CONVÊNIO MÉDICOS

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.



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

As empresas citadas acima proporcionar 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.

44 - ATENDIMENTO MEDICO DE CONVÊNIO

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

45 - 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.

46 - PLANTÃO AMBULATORIAL

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

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

47 - ATUALIZAÇÕES DA CTPS

As empresas efetuarão na CTPS as anotações legais referentes às alterações salariais e às funções exercidas, desde que solicitado pelos seus empregados.

48 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado e fornece-la nos 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.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.



49 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (AAS)

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, atestados de afastamento e salários, aos empregados demitidos, por ocasião do ato de rescisão contratual.

50 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecerem aos seus empregados serviço 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 salário, 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 transportes 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 as legislações vigentes a respeito.

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

51 - HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

52 - 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 locais apropriados para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo de categoria profissional.

B) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término de intervalo de refeição, desde que os funcionários não deixem o recinto. Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação do cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

53 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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.



54 - TESTE ADMISSÃO

- 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 o horário de refeição.

55 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

56 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

57 - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

58 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

- A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção 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 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.
- C) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na lei nº 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

59 - QUADRO DE AVISOS

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 encaminhado 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.



60 - REVISTA

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

61 - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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, revertido em favor da entidade sindicato.

B) RECIBOS

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 de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato.

62 - PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

As empresas recolherão as suas expensas diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional dos empregados abrangido por esta Convenção, a título de participação sindical nas negociações coletivas, o equivalente a 15% (quinze por cento), em 05 (cinco) parcelas, conforme deliberação das respectivas assembléias e na forma e condições abaixo explicitadas:

A) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por esta Convenção, vigente em 01 de janeiro de 2007, observando o teto de aplicação de R\$ 3.780,00 (Três mil, setecentos e oitenta reais);

B) A primeira parcela de 4% (quatro por cento), será recolhida até o dia 12 de dezembro de 2007, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

C) A segunda parcela de 2,5% (dois e meio por cento), será recolhida até o dia 11 de janeiro de 2008, a ser recolhido para a Federação dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do estado de São Paulo, em conta a ser informada pela Entidade através de boleto bancário;

D) A terceira parcela de 0,5% (meio por cento), será recolhida até o dia 11 de fevereiro de 2008, em conta a ser informada pela CNTM (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos);

E) A quarta e última parcela de 4% (quatro por cento), será recolhida até o dia 10 de abril de 2008, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

F) A quinta parcela de 4% (quatro por cento) será recolhida até 11 de julho de 2008, em conta a ser informado pela entidade sindical respectiva



G) Exclui-se da aplicação desta cláusula, os funcionários pertencentes a as categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspenso, seja a qual título for.

G) Eventuais dúvidas que os trabalhadores de uma empresa possam ter a respeito desta cláusula deverão ser esclarecidas e resolvidas pelas entidades representativas dos trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando pelas quais convenionada que toda e qualquer divergência e esclarecimentos, dúvidas, ou ações de ordem econômicas, administrativas ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os sindicatos profissionais e elencados, bem como qualquer ônus financeiros e barro ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelo Sindicatos respectivos dos trabalhadores únicos beneficiário da contribuição prevista dessa cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isentos o sindicatos patronal signatário do presente, bem como as empresas por ele representado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que deixar à entidade respectiva da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo previsto nesta cláusula, incorrerá na multa 5% (cinco por cento) do montante não recolhido por mês de atraso.

63 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

A) As empresas não associadas ao SIME, sindicato signatário da presente, de Araçatuba e toda a base territorial cujos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional que a esta subscrevem e abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher, uma única vez ao SIME uma contribuição assistencial de acordo com os seguintes critérios:

NÚMERO DE EMPREGADOS	SALÁRIOS NORMATIVOS
Até 50	01 salário normativo
De 51 a 150	02 salários normativos
De 151 a 250	03 salários normativos
De 251 a 350	04 salários normativos
De 351 a 500	05 salários normativos
De 501 a 650	06 salários normativos
Acima de 650	08 salários normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de boletos bancários, fornecidos por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o mês de dezembro/2006.

I - As contribuições assistenciais expressas em salários normativos serão recolhidas pelos seus valores à época do recolhimento.

II - O não pagamento da mencionada Contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa multa no valor de 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, não podendo, entretanto, o total da multa ultrapassar o valor do principal.

64 - VALE TRANSPORTE

No atendimento as disposições da Lei n 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 Convenientes, que concedem aos 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 nº 13 (pagamento de salários/vales).

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

A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

65 – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitida as empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com convênio com supermercados, com participação dos empregados nos custos, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

66 – 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 por escrito o empregador de seu estado de gestação, devendo comprova-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 em 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;
- C) Fica facultado ao empregador solicitar a realização, no procedimento demissional, do exame laboratorial, para fins de constatação do estado gravídico;
- D) A empregada gestante não poderá ser despedida a não ser por razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- E) No caso de rescisão de 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.

67 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

As partes acordam a título de P.L.R. a importância correspondente a 100% (cem por cento) sobre o salário normativo – R\$ 630,00 disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – O P.L.R. será pago em duas parcelas iguais, correspondentes a 50% (cinquenta por cento), cada uma, do valor devido, sendo a primeira parcela em 30/04/2008 e a segunda parcela em 30/10/2008.

Parágrafo Segundo – Para pagamento do P.L.R. será observado o termo inicial em 01/11/2007 e termo final em 31/10/2008.



Parágrafo Terceiro – No caso do funcionário desligar-se da empresa ou for desligado da mesma, serão observadas as regras de proporcionalidade, ou seja 1/6 por mês trabalhado no semestre.

Parágrafo Quarto – O empregado deixará de perceber o P.L.R. se praticar algumas das condutas abaixo, levando em conta o semestre:

- a) Sofrer 03 (três) advertências;
- b) Sofrer 01 (uma) suspensão;
- c) Ter 03 (três) ou mais faltas injustificadas. Caso o empregado tenha 02 (duas) faltas injustificadas no semestre, fará jus a 50% do valor devido da parcela do semestre;
- d) As condições acima não são cumulativas.

Parágrafo Quinto – Os valores pagos a título de P.L.R. não tem natureza salarial, face ao que preceitua a Lei 10.101 de 19.12.2000.

68 – LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que possuíam em 31/10/2007, até 20 (vinte) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estarão obrigadas ao cumprimento das demais cláusulas desta Convenção adiante relacionadas : Salário de Admissão – Salário Substituição – Promoções – Diárias – Empregado Estudante – Aprendiz do SENAI – Garantias Sindicais – Estrutura de Cargos Operacionais – Obtenção de Documentos - Indenização por Morte ou Invalidez – Cipas (até 20 empregados) – Medidas de Proteção – Convênios Médicos – Necessidades Higiênicas – Plantão Ambulatorial – Transporte e Alimentação – Teste Admissional – Carta de Referência – Mão – de – Obra Temporária – Revista – Ausência Justificada – letra D.

69 – NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedados em qualquer hipótese à cumulação.

70 – AUXÍLIO ESCOLAR

Recomendam-se as empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME, para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

71 – PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informações 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.



72 - MULTA

A) Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo da respectiva empresa, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada;

B) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

73 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 02 (anos), ou seja, com início em 01.11.2007 e término em 31.10.2009, exceto as cláusulas de nºs. 01, 02, 03, 04, 05, 62, 63 e 67, que terão sua vigência de 01 (um) ano, ou seja, com início em 01.11.2007 e término em 31.10.2008.

74 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

75 - JUÍZO COMPETENTE

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

E por estarem justas e acordadas, assinam as partes convenientes acima mencionadas e, seus respectivos consultores jurídicos, firmam o presente instrumento em 4 (quatro) vias de igual teor, sendo uma para ser apresentada à DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM ARAÇATUBA, para fins de registro e arquivo e, as restantes, para serem distribuídas às entidades interessadas.
Araçatuba-SP, 08 de novembro de 2007.

SIME - Sindicato Intermunicipal de Araçatuba das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico.



Moacir Fernandes
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araçatuba.



Renato Pavan
Presidente