

37) LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovado através de atestado médico do convênio e/ou médico da empresa, por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

38) GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) Abono de Falta

Serão abonadas as faltas do empregado (a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada porém às três primeiras inscrições por empregado, comunicadas ao empregador;

b) Horário de Trabalho

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) 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) Turno Fixo – Preferência Estudante

O (A) empregado (a) que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, de formação profissional, ou profissionalizante e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas de turno fixo de trabalho mediante critérios de antiguidade na empresa,

d) Estágio

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

39) 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 (a), por escrito, no decurso dos primeiros 5 (cinco) 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 (as), 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 (a), 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 (a).

40) GARANTIA DE EMPREGO AO (A) EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Esta cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

- a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a), que comprovadamente se tornar ou for portador (a) 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 emprego ou salário, 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 (a) 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 (A) empregado (a) contemplado (a) 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, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;
- e) O (A) empregado (a) contemplado (a) 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 (a) 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 (a) de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.

41) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário 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 (A) empregado (a) contemplado (a) 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 adquirido o direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;
- Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado (a) em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;
- e) O (A) empregado (a) contemplado (a) 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;

- f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado (a) 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 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 (a) portador (a) de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 40.

42) 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 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário,

feriados, PPR/PLR 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;

I.1. Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente da FEM-CUT/SP e ou da CNM, que poderão afastar-se do serviço até o limite de mais 15 dias, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

II - Este benefício será estendido aos empregados em geral, até o limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1. Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;
2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) e até 1000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano.
3. Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

d) Postura antissindical

Será evitado toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor e o Estado Democrático de Direito.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

43) 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 20º (vigésimo) ao 5º (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 (as);
- 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) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse - NR 5 CIPA - item 5.32 (treinamento). O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse - NR 5 - CIPA - item 5.32.1.;
- 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. Cabe ao empregador proporcionar aos membros da (CIPA), os meios necessários, ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, ajustado em reunião da (CIPA), para a realização das tarefas constantes do Plano de Trabalho.
- i) 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 após a realização da reunião;
- j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o

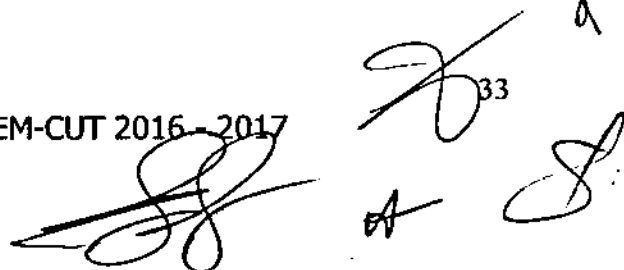
programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

44) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

- a) Faz parte integrante e complementar desta Convenção Coletiva de Trabalho, o anexo de prensas e equipamentos similares, objeto da Convenção para a melhoria das condições de trabalho em prensas e equipamentos similares;
- 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.

45) 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 48 (quarenta e oito) horas;
- 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 ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.



46) 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 24 (vinte e quatro) 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.

47) VALE TRANSPORTE

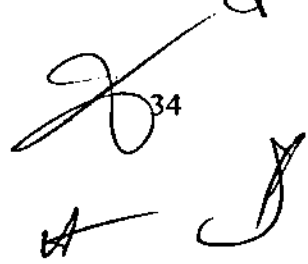
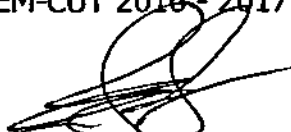
- a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados (as) o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";
- b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;
- c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

48) 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.

49) PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO



34

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do piso salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 6 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

50) INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do (a) empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura.

51) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

52) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores (as) deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

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

53) CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados (as) 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 (as), 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.

54) 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 (a), 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.

55) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

56) 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 (as), de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

57) PLANTÃO AMBULATORIAL

- a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados (as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;
- b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

58) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo (a) empregado (a) 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 (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

59) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados (as) 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.

A vertical column of handwritten signatures and initials is located on the right side of the page. From top to bottom, it includes a large 'X' mark, a signature that appears to be 'J', a signature that appears to be 'R', a signature that appears to be 'G', a signature that appears to be 'S', and a signature that appears to be 'S' at the bottom.

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.


60) 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.

61) 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, e homologado pelo órgão oficial competente.
- b) As empresas poderão dispensar os empregados (as) 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 MTE Nº 373/2010. As empresas consideraram o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do parágrafo primeiro da citada Portaria. 

62) 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 (as) 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.

63) TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;
- b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

64) CARTA DE REFERÊNCIA

- a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos (as) 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 (a).

65) 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 (as) 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.

66) CARTA AVISO DE DISPENSA

O (A) empregado (a) dispensado (a) 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.

67) HOMOLOGAÇÕES

- a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) 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.

68) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

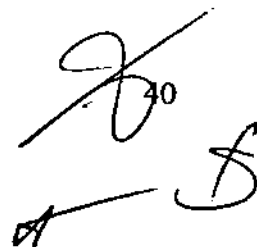
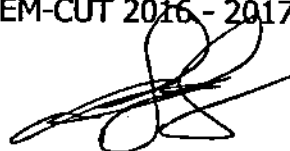
As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado (a) motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

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 (as).

69) QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), 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 e divulgação logo após o recebimento.

70) 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 (as) existentes, admitidos (as) e demitidos (as) no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.
- b) **Relação Anual de Informações** - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2017, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2016. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

71) REVISTA

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

72) 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 (as) do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados (as), ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

- c) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 05

(cinco) dias úteis, uma relação com os nomes dos trabalhadores (as) sindicalizados (as) e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

73) CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases dos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo **SIMEFRE**, **SIAMFESP** e **SINAFER** abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais patronais, signatários do presente, uma Contribuição, de acordo com o seguinte critério:

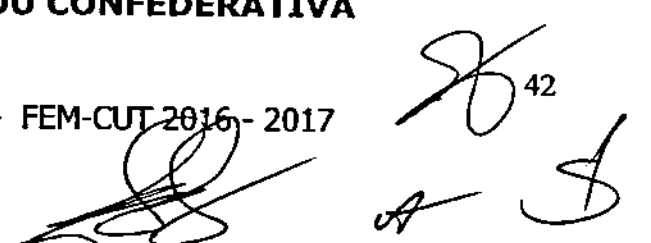
CAPITAL SOCIAL - R\$		CONTRIBUIÇÃO - R\$
Até	8.000,00	357,00
De 8.000,01 a	16.000,00	473,00
De 16.000,01 a	30.000,00	825,00
De 30.000,01 a	40.000,00	1.067,00
De 40.000,01 a	60.000,00	1.320,00
De 60.000,01 a	100.000,00	2.530,00
De 100.000,01 a	250.000,00	3.795,00
De 250.000,01 a	500.000,00	5.115,00
De 500.000,01 a	750.000,00	6.380,00
De 750.000,01 a	1.000.000,00	7.700,00
Acima de	1.000.000,01	10.230,00

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 **25 (vinte e cinco) de novembro de 2016**.

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

74) TAXA CONTRATUAL /NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA

Convenção Coletiva de Trabalho - FEM-CUT 2016 - 2017

 42

Sindicato dos Metalúrgicos de Itú:

A) Em cumprimento a deliberação da respectiva Assembleia Geral do Sindicato Profissional signatário, e sob a inteira responsabilidade do mesmo, as empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Itu (Porto Feliz, Boituva e Cabreúva), descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme condições já comunicadas.

Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos:

B) Em conformidade com a assembleia realizada pelo Sindicato e aprovação dos trabalhadores, a empresa descontará dos salários já reajustados, de todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, 6,00% (seis por cento) de seu salário nominal, em doze parcelas de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) cada parcela, nos meses de outubro de 2016 a setembro de 2017 a título de taxa negocial, destinada ao sindicato profissional.

Parágrafo primeiro: Estão dispensados desse desconto, os empregados sindicalizados, bem como, aqueles que pertençam à categoria profissional diferenciada, ou seja, aqueles cuja contribuição sindical anual seja destinada a outro sindicato que não o dos metalúrgicos.

Parágrafo segundo: Aqueles empregados que quiserem se opor ao desconto deverão entregar a carta de oposição, escrita de próprio punho, nos meses em que ocorrer o desconto diretamente ao sindicato, que após protocolo, lhe devolverá cópia protocolada, que será por ele entregue ao setor de Relações de Trabalho da empresa.

Parágrafo terceiro: O prazo limite para a oposição a esse desconto será de até o dia 10 (dez) de cada mês anterior ao mês em que ocorrer os descontos.

Parágrafo quarto: Em eventual processo judicial no qual a empresa for condenada à devolução dos valores descontados dos funcionários e previstos nesta cláusula, o sindicato se obriga a reembolsá-la integralmente do montante da condenação, mediante comprovação desse pagamento pela empresa, ficando esta, desde já, autorizada a descontar esses valores do primeiro e demais pagamentos da taxa associativa, até o ressarcimento total do valor da eventual condenação.

Parágrafo quinto: O desconto previsto nesta cláusula deverá ser efetuado para todos os funcionários que estavam devidamente registrados no dia 31 de agosto de 2016, com exceção daqueles que tiveram o contrato de trabalho rescindido no interstício compreendido entre tal data e a da assinatura do acordo.

Parágrafo sexto: Caso o funcionário não tenha saldo de salário suficiente para o desconto acima especificado, o mesmo somente ocorrerá quando existir saldo e desde que o funcionário não tenha protocolado oposição, conforme parágrafo 3º acima.

Parágrafo sétimo: O repasse desses valores ao sindicato será efetuado nos termos do "caput" deste acordo, sempre no dia 10 do mês imediatamente subsequente ao do desconto efetuado no salário do funcionário.

C) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial dos **demais Sindicatos Profissionais abaixo relacionados**, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e conforme deliberação das respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, descontarão dos salários (já atualizados) de todos os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a título de Taxa Contratual, Negocial, assistencial ou confederativa, e repassarão as pertinentes contribuições aos respectivos Sindicatos, observando as datas e percentuais seguintes:

Sindicato dos Metalúrgicos do **ABC**: **4%** (quatro por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Bauru** e região (Agudos, Iacanga e Pirajuí): **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Cajamar** e região (Caeiras, Francisco Morato e Franco da Rocha): **4%** (quatro por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **3,5%** (três vírgula cinco por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de material elétrico de **Itaquaquecetuba**: **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016; **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016; **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de janeiro de 2017 e **1%** (um por cento) incidentes sobre o salário nominal de fevereiro de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Matão: 2%** (dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **2%** (dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de julho de 2017.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Monte Alto: 2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016 e **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de fevereiro de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgico, Oficina Mecânicas, Eletroeletrônicos, Serralherias e de Autopeças de **Pindamonhangaba** e distrito de Moreira César (Roseira): **5%** (cinco por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Salto: 4%** (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **4%** (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal de dezembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de São Carlos (Ibaté), 2% (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de dezembro de 2016; **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de janeiro de 2017 e **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de fevereiro de 2017.

Sindicato dos metalúrgicos de **Sorocaba** (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiúna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e São Roque): **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de **Taubaté**, Distritos e Região: **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2017 e **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário do mês de julho de 2017.

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

Parágrafo Único: Fica convencionado que toda e qualquer divergência, de ordem administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os sindicatos profissionais acordantes,

únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isentos os sindicatos patronais, signatários da presente, bem como as empresas por eles representadas.

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 trinta primeiros dias e com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

75) JUÍZO COMPETENTE

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

76) 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 (as), vedada em qualquer hipótese a acumulação.

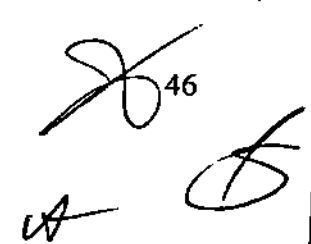
77) MULTA

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 (a) envolvido (a), 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.

78) PLR

Recomenda-se às empresas que venham implantar PLR (Programa de Lucros e/ou Resultados), observem o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a planos de metas e objetivos.



79) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

80) LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.08.2016 com até 15 (quinze) empregados (as), 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.

81) VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

A implantação e utilização pelas empresas de sistemas internos de monitoramento eletrônico (Câmaras), ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, vedado para fins disciplinares.

82. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar esse fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

83. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprobatório da ocorrência.

Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato profissional.

84 – INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

Reconhecendo que as mulheres, por seus próprios méritos e capacidade profissional têm hoje uma significativa e competente participação em qualquer atividade do mercado de trabalho, os Sindicatos Patronais signatários recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia das empresas, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

85. COMPROMISSO NEGOCIAL

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, ajustam que no decorrer a partir de janeiro de 2017, será estabelecido um Calendário de Reuniões, com o objetivo de rever as Cláusulas Sociais ora pactuadas e também as reivindicadas pelo Profissional e pelo Patronal, visando modificações, exclusões ou inclusões de novos itens, desde que ajustados de comum acordo.

86) PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

87) OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO.

Visando fortalecer o presente e o futuro dos jovens e das indústrias brasileiras, é necessário que, se pense em aprimorar continuamente, a relação entre o moderno ambiente produtivo industrial e a nova força de trabalho.

88) VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017.

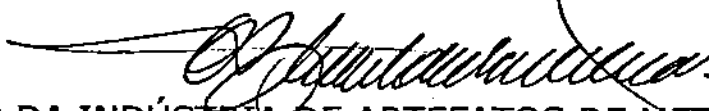
Por estarem justas e acertadas, e estando devidamente quitada todo o período, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias quantas forem os seus signatários, e desde já em comum acordo, em cumprimento ao "Caput" do artigo 614 da CLT, comprometem-se em levar uma via da mesma para arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo - SRTE/SP.

São Paulo, 03 de novembro de 2.016.

PELA BANCADA DA CATEGORIA ECONÔMICA


SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS - **SIMEFRE.**

Henrique Pedrosa de Moraes
CPF. 199.384.978-53
RG. 5.281.043


SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - **SIAMFESP.**

Oduvaldo Álvaro
CPF. 047.768.878-00
RG. 3.704.630

Carlos Martins
CIC. 021.963.098-42
RG. 6.607.306

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO - **SINAFER.**

PELA BANCADA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT
NO ESTADO DE SÃO PAULO FEM - CUT/SP
LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS - RG 16.704.043**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU**

Joildes Ferreira da Silva
CPF: 021.941.195-71
RG: 3.699.377

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR**

Wellington Jorge Silva
Diretor Conselho Fiscal
RG: 36.141.807 - 3

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**

Sind. Metalúrgico
Dorival Jesus do Nascimento Jr.
PRESIDENTE
CPF: 059.313.428-18

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITÚ**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO,
OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE
AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS,
AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE **TAUBATÉ**

BANCADA DA CATEGORIA PROFISSIONAL ASSISTIDA PELO ADVOGADO
RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA - OAB/SP 101.380