



JORNAL DO METALÚRGICO

SINDIMETAL ARARAQUARA

17 de Julho de 2017.

Julho – 21º Edição



**SAIBA TUDO SOBRE A REFORMA QUE COMETE
UM CRIME CONTRA A NOSSA CONSTITUIÇÃO,
LEIS TRABALHISTAS, SOCIEDADE, SINDICATOS
E PRINCIPALMENTE CONTRA O TRABALHADOR**

NO JORNAL DO METALÚRGICO DESTES MÊS O TRABALHADOR CONFERE OS PONTOS PRINCIPAIS DA REFORMA TRABALHISTA, FICANDO POR DENTRO DAS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO E DOS NOVOS DISPOSITIVOS QUE SERÃO CRIADOS.

CONFIRA TAMBÉM NOSSA ANÁLISE DE PONTOS CRUCIAIS DO PROJETO QUE PREJUDICAM O TRABALHADOR.



FÉRIAS – ATUALMENTE A LEI PERMITE QUE AS FÉRIAS SEJAM DIVIDIDAS EM DOIS PERÍODOS, A LEI ATUAL TAMBÉM PERMITE A VENDA DE ATÉ 1/3 DAS FÉRIAS. NO ENTANTO, A NOVA LEGISLAÇÃO PREVÊ QUE MEDIANTE ACORDO, AS FÉRIAS AGORA PODEM SER DIVIDIDAS EM ATÉ 3 PERÍODOS, SENDO QUE UM NÃO PODERÁ SER INFERIOR A 14 DIAS CORRIDOS E OS DEMAIS NÃO PODEM SER INFERIORES A 5 DIAS CORRIDOS CADA UM.

JORNADA DE TRABALHO – A REFORMA TRABALHISTA PERMITIRÁ QUE JORNADAS DUREM ATÉ 12 HORAS TOTALIZANDO ATÉ 48 HORAS SEMANAIS COM INCUSÃO DE 4 HORAS EXTRAS DIARIAS (ATUALMENTE SÃO PERMITIDAS APENAS 2 HORAS EXTRAS DIARIAS). PARA CADA 12 HORAS TRABALHADAS SÃO PREVISTAS ATÉ 36 HORAS DE DESCANSO.

NOSSA ANÁLISE: DISPOSITIVO ESTE QUE AO NOSSO VER É ABSURDO POIS EXPÕE O TRABALHADOR A UMA JORNADA EXTREMAMENTE ESTRESSANTE E CANSATIVA PODENDO OCASIONAR DANOS A CURTO E LONGO PRAZO À SUA SAÚDE, OU ATÉ MESMO COLOCANDO A VIDA DO TRABALHADOR E DE SEUS COMPANHEIROS EM RISCO POIS A PROBABILIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO ACONTECEREM É MUITO GRANDE.

FALTA DE REGISTRO – ATUALMENTE NOSSA LEGISLAÇÃO PREVÊ MULTA DE MEIO SALÁRIO MÍNIMO POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO, A REFORMA TRABALHISTA ALTEROU ESSA MULTA PARA 3 MIL REAIS PARA CADA EMPREGADO NÃO REGISTRADO. NO CASO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS O VALOR CAI PARA 800 REAIS POR FUNCIONÁRIO IRREGULAR.

REMUNERAÇÃO – ATUALMENTE, A BASE DIÁRIA DO SALÁRIO DO TRABALHADOR É DEFINIDA PELO PISO DA CATEGORIA OU SALÁRIO MÍNIMO. COM A MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO O EMPREGADOR NÃO PRECISARÁ SE BASEAR NO PISO DA CATEGORIA E NEM MESMO NO SALÁRIO MÍNIMO PARA DEFINIR A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO.

NOSSA ANÁLISE: ESTE É OUTRO DISPOSITIVO CRIMINOSO CONTRA O TRABALHADOR POIS DEIXA A CRITÉRIO DO EMPREGADOR O QUANTO ELE QUER PAGAR AO EMPREGADO, E O PIOR DE TUDO É QUE ELE NEM PRECISARÁ DEMONSTRAR COMO CHEGOU ÀQUELE VALOR.



TRANSPORTE – A LOCOMOÇÃO DO FUNCIONARIO DE CASA PARA O TRABALHO E DO TRABALHO PARA CASA TAMBÉM SOFREU ALTERAÇÕES E AGORA, PASSA A VALER QUE O TEMPO GASTO PARA IR OU VOLTAR DO TRABALHO UTILIZANDO MEIO DE TRASPORTE OFERECIDO PELO EMPREGADOR NÃO SERÁ COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO.

NOSSA ANÁLISE: ESTE É OUTRO DISPOSITIVO QUE PREJUDICA O TRABALHADOR QUE MORA LONGE DO SEU SERVIÇO, IMAGINE QUE UM TRABALHADOR DEMORE 2 HORAS PARA CHEGAR DE SUA CASA ATÉ A EMPRESA E TENHA QUE CUMPRIR UMA JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO PARA DEPOIS FAZER MAIS UMA VIAGEM DE 2 HORAS PARA VOLTAR PARA CASA, ESTE TRABALHADOR FICARÁ AO TODO 16 HORAS FORA DE CASA. SE LEVARMOS EM CONTA QUE UM ADULTO DORME EM MEDIA DE 5 A 6 HORAS DIARIAS, PRATICAMENTE ESTE TRABALHADOR CHEGARÁ EM CASA PARA CUIDAR DE SUA HIGIENE PESSOAL E DORMIR, É UM ABSURDO !

INTERVALO INTRAJORNADA – ATUALMENTE O TRABALHADOR QUE TEM JORNADA DE TRABALHO ACIMA DE 4 ATÉ 6 HORAS DIARIAS TEM NO MINIMO 1 HORA DE DESCANSO E ALIMENTAÇÃO, CASO NÃO USUFRUA AO TODO DESTE TEMPO, A EMPRESA DEVERÁ O TEMPO, COMO HORAS EXTRAS ALÉM DA MULTA. COM A MUDANÇA, O PERIODO DE DESCANSO PODE SER NEGOCIADO E DEVE SER DE NO MINIMO 30 MINUTOS, CASO NÃO SEJA CUMPRIDO, O EPREGADOR ARCARÁ COM UMA INDENIZAÇÃO DE 50% DO VALOR DA HORA NORMAL DE TRABALHO, MAS APENAS SOBRE O TEMPO NÃO CONCEDIDO AO INVÉS DE TODO O TEMPO DE INTERVALO DEVIDO.

NOSSA ANÁLISE: OUTRA MUDANÇA LESIVA AO TRABALHADOR POIS ALEM DE PERMITIR QUE SEU HORARIO DE ALMOÇO E DESCANSO DIMINUA ALEM DA MULTA PELO SEU DESCUMPRIMENTO TAMBÉM É MENOR POIS RECAI APENAS AO TEMPO NÃO CONCEDIDO DIFERENTE DA LEI ATUAL QUE A MULTA RECAI SOB O PERÍODO INTEGRAL DO DESCANSO. ESTÁ E A “EVOLUÇÃO” DAS LEIS TRABALHISTAS QUE QUEREM QUE VOCÊ ACREDITE.

TRABALHO INTERMITENTE (NOVO DISPOSITIVO) – O TRABALHO INTERMITENTE É AQUELE ONDE O TRABALHADOR PODE SER CONTRATADO PARA ATUAR EM PERÍODOS, RECEBENDO PELAS HORAS OU DIAS TRABALHADAS FICANDO ASSEGURADO AS FÉRIAS, FGTS, 13º SALÁRIO E PREVIDÊNCIA. O EMPREGADOR QUE QUER CONTAR COM OS SERVIÇOS DEVE AVISAR O TRABALHADOR 3 DIAS ANTES, DEVENDO INFORMAR TAMBÉM O VALOR A SER PAGO POR HORAS TRABALHADAS (ESSE VALOR DEVE SER EQUIPARADO AO MESMO VALOR PAGO PARA OS QUE EXERCEM A MESMA FUNÇÃO NA EMPRESA).

O EMPREGADO TEM 1 DIA ÚTIL PARA RESPONDER SE ACEITA OU NÃO A PROPOSTA DO EMPREGADOR. CASO UMA DAS PARTES NÃO CUMpra O ACORDADO EM CONTRATO, A NOVA LEGISLAÇÃO PREVÊ MULTA DE 50% DE VALOR DE REMUNERAÇÃO COMBINADA PARA O PERÍODO.

NOSSA ANÁLISE: ESTE É MAIS UM DISPOSITIVO QUE BEIRA O ABSURDO POIS FAZ COM QUE O TRABALHADOR SE TORNE UM “PRESTADOR DE SERVIÇOS” MAL REMUNERADO E TENHA QUE TRABALHAR EM DIVERSAS EMPRESAS POR SEMANA OU ATÉ MESMO POR DIA EM PROL DE UM SALARIO IRRISÓRIO. POSSIBILITANDO ASSIM QUE EMPRESAS FUNCIONEM SEM UM QUADRO DE FUNCIONARIO FIXO ONDE OS TRABALHADORES MAL SE CONHECEM.



QUARENTENA (NOVO DISPOSITIVO) – A QUARENTENA PREVÊ QUE CASO O TRABALHADOR SEJA DEMITIDO ELE NÃO PODERÁ SER RECONTRATADO PELA MESMA EMPRESA POR UM PERÍODO DE 18 MESES. A IDEIA É EVITAR QUE O TRABALHADOR SEJA DEMITIDO PARA SER RECONTRATADO COM O TERCEIRIZADO.

DEMISSÃO – A REFORMA TRABALHISTA PREVÊ A DEMISSÃO EM COMUM ACORDO, QUE GARANTE AO TRABALHADOR 20% SOBRE O SALDO DO FGTS E ACESSO A 80% DO FUNDO DE GARANTIA. NO CASO DA DEMISSÃO EM COMUM ACORDO NÃO HÁ A OPÇÃO DE ACESSO AO SEGURO DESEMPREGO E O AVISO PRÉVIO FICA REDUZIDO A 15 DIAS.



AÇÕES TRABALHISTAS:

- A REFORMA TRABALHISTA PREVÊ QUE A PARTE QUE PERDER O PROCESSO TERÁ DE ARCAR COM AS CUSTAS DA AÇÃO.
- É PREVISTO MULTA DE 1% A 10% DO VALOR DA CAUSA PARA A PARTE QUE AGIR COM MÁ-FÉ NO PROCESSO ALÉM DE INDENIZAÇÃO PARA A PARTE CONTRÁRIA.
- ESSAS MEDIDAS VALEM INCLUSIVE PARA O BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA E QUANDO COMPROVADA INCAPACIDADE DE ARCAR COM AS CUSTAS A OBRIGAÇÃO FICA SUSPensa POR ATÉ 2 ANOS APÓS A CONDENAÇÃO.
- OUTRA ALTERAÇÃO IMPORTANTE E QUE O TRABALHADOR DEVE FICAR MUITO ATENTO É QUE AO ASSINAR A RESCISÃO CONTRATUAL ELE NÃO PODERÁ QUESTIONA-LA JUDICIALMENTE.

NOSSA ANÁLISE: DENTRE TODOS OS ABSURDOS DA REFORMA TRABALHISTA A ALTERAÇÃO REFERENTE AS AÇÕES TRABALHISTAS É DIGNA DE ESTAR NO PRIMEIRO LUGAR, POIS ALEM DE FERIR PRINCIPIOS BASICOS DO DIREITO DO TRABALHO TAMBÉM PREVÊ QUE A PARTE PERDEDORA ARQUE COM CUSTAS PROCESSUAIS E TAMBÉM IMPEDE QUE O TRABALHADOR QUE ASSINOU SUA RESCISÃO CONTRATUAL LUTE NA JUSTIÇA PELOS SEUS DIREITOS.

HOME OFFICE (NOVA MODALIDADE) – A REFORMA TRABALHISTA REGULA O HOME OFFICE (TRABALHO EM CASA) PREVENDO QUE O CONTRATO DE TRABALHO DEVE TRAZER EXATAMENTE QUAIS ATIVIDADES QUE DEVEM SER REALIZADAS PELO EMPREGADO EM SUA CASA. OS GASTOS, USO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS, CONTROLE DE PRODUTIVIDADE ENTRE OUTROS DEVEM SER FORMALIZADOS NO CONTRATO. A LEGISLAÇÃO PREVÊ QUE CABE AO EMPREGADOR INSTRUIR OS EMPREGADOS SOBRE PRECAUÇÕES PARA EVITAR DONÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO.

PRÊMIOS/VIAGENS/GRATIFICAÇÕES – COM A REFORMA TRABALHISTA ESTES PREMIOs CONCEDIDOS PELO EMPREGADOR NÃO INTEGRAM O SALÁRIO DO TRABALHADOR.



DANOS MORAIS – A REFORMA TRABALHISTA TAMBÉM ALTERA ESTE IMPORTANTE DISPOSITIVO QUE VISA AMENIZAR O SOFRIMENTO E ANGUSTIA QUE MUITAS VEZES O EMPREGADOR CAUSA DIRETA E INDIRETAMENTE AO EMPREGADO. COM A NOVA LEGISLAÇÃO OS VALORES DOS DANOS MORAIS NAS AÇÕES TRABALHISTA DEVEM SEGUIR UMA ESPECIE DE “TETO” FICANDO ESTIPULADO QUE PARA CASOS CONSIDERADOS LEVES O VALOR DO DANO MORAL DEVE SER DE 3 VEZES O VALOR DO ULTIMO SALÁRIO DEFINIDO EM CONTRATO. PARA CASOS CONSIDERADOS GRAVES O VALOR PASSA A SER DE NO MAXIMO 50 VEZES O ULTIMO SALARIO DEFINIDO EM CONTRATO. VALE RESSALTAR QUE OS MESMO PARAMETROS SERÃO SEGUIDOS CASO O EMPREGADOR SEJA O OFENDIDO. EM CASO DE REINCIDENCIA ENTRE AS PARTES O JUIZ PODERÁ DOBRAR O VALOR DA INDENIZAÇÃO.

NOSSA ANÁLISE: JÁ QUE A REFORMA TRABALHISTA PERMITE QUE O TRABALHADOR TENHA UMA JORNADA DE 12 HORAS, PAGUE CUSTAS PROCESSUAIS MESMO ENTRANDO NA JUSTIÇA POR FALTA DE SALARIO, PERCA MEIA HORA DE ALMOÇO, PERMITE QUE GESTANTES FIQUEM EM LOCAIS INSALUBRES DENTRE OUTROS ABSURDOS É CLARO QUE TAMBÉM IRIA LIMITAR OS DANOS MORAIS POIS QUEREM QUE O TRABALHADOR SUPORTE TODAS AS INJUSTIÇAS DE BOCA FECHADA E NÃO TENHA DIREITO SEQUER UMA INDENIZAÇÃO JUSTA POR ISSO.

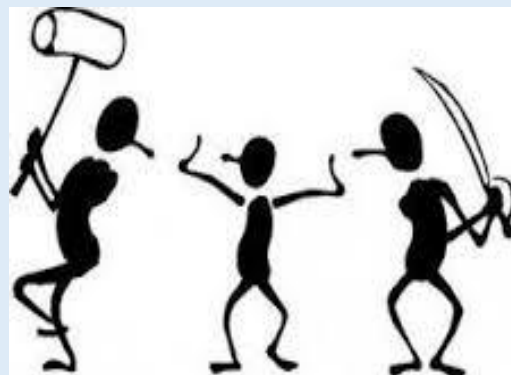


ACORDOS COLETIVOS – COM A REFORMA TRABALHISTA OS ACORDOS COLETIVOS PASSAM A PREVALECER SOBRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA MESMO PARA CASOS NOS QUAIS PREJUDIQUEM DIREITOS PARA OS TRABALHADORES.

ACORDOS INDIVIDUAIS TAMBÉM PASSAM A VALER SOBRE OS COLETIVOS MAS ISSO PARA EMPREGADOS QUE TENHAM NIVEL SUPERIOR E SALARIO IGUAL OU SUPERIOR A 2 VEZES O LIMITE MAXIMO DOS BENEFICIOS DO INSS ($R\$ 5.531,31 \times 2 = R\$ 11.062,62$)

NOSSA ANÁLISE: PERMITIR QUE O NEGOCIADO PREVALEÇA SOBRE O LEGISLADO É DE ALTO RISCO AO TRABALHADOR E DAR SINAL VERDE PARA QUE UM ACORDO COLETIVO POSSA VALER SEM QUE TENHA VANTAGEM ALGUMA PARA O TRABALHADOR É PIOR AINDA, POIS PODERÁ TER PREJUÍZOS DE DIREITOS.

ARBITRAGEM – ATUALMENTE A ARBITRAGEM SO É POSSIVEL EM CONFLITOS COLETIVOS, COM A REFORMA, ELA PODERÁ SER USADA PARA CONFLITOS INDIVIDUAIS MAS MEDIANTE CLAUSULA COMPRIMISSÓRIA FIRMADA PREVIAMENTE ENTRE PATRÃO E EMPREGADO. ESSA POSSIBILIDADE VALERÁ APENAS PARA TRABALHADORES COM SALARIO 2 VEZES SUPERIOR AO TETO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, VALOR QUE ATUALMENTE SERIA DE R\$ 11.062,62.





GESTANTES – A LEI TAMBÉM PERMITE QUE MULHERES GRAVIDAS E AS LACTANTES TRABALHEM EM AMBIENTES INSALUBRES DESDE QUE A EMPRESA FORNEÇA UM ATESTADO MÉDICO GARANTINDO NÃO HAVER RISCO PARA O BEBÊ E SUA MÃE. O PROJETO TAMBÉM PREVÊ PRAZO DE 30 DIAS PARA QUE A MULHER INFORME A GRAVIDEZ.

NOSSA ANÁLISE: QUE A REFORMA TRABALHISTA NÃO TEM A MENOR PIEDADE COM O TRABALHADOR NÃO É NOVIDADE MAS ELA TAMBÉM NÃO PERDOA O FETO NO VENTRE DA MÃE E NEM AS CRIANÇAS QUE ESTÃO SENDO AMAMENTADAS. AGORA GESTANTES PODEM TRABALHAR EM LOCAIS INSALUBRES BASTA UM ATESTADO MÉDICO PARA ISSO. A MÃE PODE USAR O EPI CONTRA RUÍDOS EXCESSIVOS MAS A CRIANÇA EM SEU VENTRE USA O QUE? ESTA É A EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS QUE OS GOLPISTAS FIZERAM E TANTO SE ORGULHAM.



BANCO DE HORAS – ATUALMENTE SÓ É POSSÍVEL MEDIANTE ACORDO COLETIVO COM O SINDICATO, O EXCESSO DE HORAS EM UM DIA PODE SER COMPENSADO EM OUTRO DIA DESDE QUE NÃO EXCEDA EM UM ANO A SOMA DAS JORNADAS SEMANAIS DE TRABALHO PREVISTAS SEM QUE SEJA ULTRAPASSADO O LIMITE MÁXIMO DE 10 HORAS DIÁRIAS. COM A REFORMA O BANCO DE HORAS PODERÁ SER PACTUADO POR ACORDO INDIVIDUAL E ESCRITO DESDE QUE A COMPENSAÇÃO OCORRA NO PERÍODO MÁXIMO DE 6 MESES.



NOSSA ANÁLISE: A MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO COM RELAÇÃO AO BANCO DE HORAS PODE SER EQUIPARADA À ESCRAVIDÃO, POIS ATUALMENTE SE HOUVER EXCESSOS DE HORAS O TRABALHADOR COMPENSA DE MODO EQUILIBRADO COM BASE NA NEGOCIAÇÃO BOLETIVA, COM A REFORMA A COMPENSAÇÃO VAI OCORRER NO PERÍODO MÁXIMO DE 6 MESES, OU SEJA O TRABALHADOR PODE SE SUBMETTER A UMA CARGA HORÁRIA ABUSIVA DE HORAS POR 5 MESES CONSECUTIVOS.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – COM A REFORMA TRABALHISTA A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PASSARÁ A SER OPCIONAL.

NOSSA ANÁLISE: COMO SE JÁ NÃO BASTASSE A PRECARIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS TORNANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO MAIS DESIGUAIS DO QUE JÁ SÃO, OUTRO GRANDE “PROJETO” DA REFORMA É ENFRAQUECER E ACABAR COM OS ENTES SINDICAIS DEIXANDO ASSIM O TRABALHADOR SÓZINHO E SEM PROTEÇÃO ALGUMA JOGADO NA COVA DOS LEÕES.



Serviços do Sindicato



DESDE 2011 PROTEGENDO A VIDA DO TRABALHADOR

ODONTOLOGIA

Dr. Gabriel Henrique Farto Runho
CRO.SP - 91.446

HORARIO DE ATENDIMENTO.

2ª Feira - Das 8h as 11h e 13h as 17h

4ª Feira - Das 13h as 17h

5ª Feira - Das 8h as 11h

Atende Socios e Dependentes

POR ORDEM DE CHEGADA



DEPARTAMENTO JURÍDICO

ATENDIMENTO JURÍDICO.

Para Associados que querem orientação Jurídica - 6ª feiras das 14h às 17h.

Para Associados que já tenham processo em trâmite - Agendamento por telefone

SALÃO DE FESTAS E EVENTOS



HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO – O PROJETO REVOGA OS PARÁGRAFOS PRIMEIRO E TERCEIRO DO ART. 477, DA CLT, E RETIRA A NECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DO TRCT (TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO) PELO SINDICATO OU PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. NO PRAZO DE DEZ DIAS, A CONTAR DO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, A EMPRESA DEVERÁ PAGAR AS VERBAS E ENTREGAR AS GUIAS PARA SAQUE DO FGTS E DO SEGURO-DESEMPREGO, SOB PENA DE PAGAR MULTA NO VALOR DO SALÁRIO DO EMPREGADO.

NOSSA ANÁLISE: ESTA É MAIS UMA MUDANÇA EXTREMAMENTE PREJUDICIAL AO TRABALHADOR POIS A INTENÇÃO DO PROJETO É A DE QUE SEJA RECONHECIDA A VALIDADE DO TERMO DE QUITAÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS E DO PEDIDO DE DEMISSÃO, MESMO SEM A HOMOLOGAÇÃO SINDICAL, O QUE É EXIGIDO PELO TEXTO ATUAL DA CLT. SOB A JUSTIFICATIVA DE SEGURANÇA DO EMPREGADOR, O PROJETO RETIRA A ASSISTÊNCIA SINDICAL GRATUITA PRESTADA AO TRABALHADOR, NO MOMENTO DA RESCISÃO, SENDO A ALTERAÇÃO NITIDAMENTE PREJUDICIAL, JÁ QUE O TRABALHADOR NÃO TERÁ CONDIÇÕES FINANCEIRAS PARA CONTRATAR UM ADVOGADO. E AINDA ASSIM, CASO CONTRATE PARA PAGAR APÓS O RECEBIMENTO DA RESCISÃO, TERÁ QUE CEDER PARTE DOS VALORES RESCISÓRIOS, SENDO OUTRO RETROCESSO SE COMPARADO COM A ATUAL NORMA.



REMUNERAÇÃO – ATUALMENTE, A BASE DIARIA DO SALÁRIO DO TRABALHADOR É DEFINIDA PELO PISO DA CATEGORIA OU SALÁRIO MÍNIMO. COM A MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO O EMPREGADOR NÃO PRECISARÁ SE BASEAR NO PISO DA CATEGORIA E NEM MESMO NO SALÁRIO MÍNIMO PARA DEFINIR A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO.

NOSSA ANÁLISE: ESTE É OUTRO DISPOSITIVO CRIMINOSO CONTRA O TRABALHADOR POIS DEIXA A CRITÉRIO DO EMPREGADOR O QUANTO ELE QUER PAGAR AO EMPREGADO, E O PIOR DE TUDO É QUE ELE NEM PRECISARÁ DEMONSTRAR COMO CHEGOU ÀQUELE VALOR.

Jornal do Metalúrgico
Sindimetal/Araraquara-SP



Metalúrgico bem informado
é metalúrgico mais forte.

Redação/Edição/Designer/Editoração Eletrônica: Marcus Augusto Rampani - Diretor de Comunicação: Jailson Bernardo Santos - Direção de Conteúdo: Geraldo Sergio Rampani - Assistência de Conteúdo: Maria Helena Centurion Rampani, Luis Rodrigo Silva, Assistência Técnica: Wagner Cardoso - Colaboradores: Diretoria Efetiva Paulo Sergio Frigere, José Manoel Inacio da Silva, Fernando Thomaz, Marcos Roberto Cumprí, Claudemir Simonetti - Veja Também - Fontes: www.uoii.com.br, www.juridicolaboral.blogspot.com.br, jornal da AASP, www.smabc.org.br, www.araraquara.com - para mais informações acesse www.stimetal.org.br.