

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SERRARIA 2005-2006

1ª - REAJUSTE SALARIAL - GERAL

Os salários vigentes dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados em 01/06/2005, com o percentual negociado entre as partes de 8,12% (oito vírgula doze por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em 01/06/2004, corrigidos na forma estabelecida na cláusula 1ª da Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2004.

Com o reajuste salarial estipulado nesta cláusula, fica cumprida, para todos os efeitos, a legislação vigente

2ª - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de 01 de junho de 2004 a 31 de maio de 2005, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem assim os aumentos reais concedidos expressamente a esse título.

3ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (01.06.04), obedecerá aos seguintes critérios:

A) No salário de empregados admitidos em funções com paradigma e desde que a diferença do tempo de serviço entre eles seja superior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial concedido ao paradigma, limitados porém ao menor salário da função;

Se a diferença de tempo de serviço entre admitidos e paradigma for inferior a 02 (dois) anos, será aplicado o mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradigma, equivalendo-se os salários;

B) Em se tratando de funções sem paradigma, e para as empresas constituídas após 01.06.04, fica assegurado ao empregado um reajuste proporcional, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO PERCENTUAL DEVIDO

EM 01.06.05

JUNHO/04 8,12%

JULHO/04 7,45%

AGOSTO/04 6,78%

SETEMBRO/04 6,10%

OUTUBRO/04 5,42%

NOVEMBRO/04 4,75%

DEZEMBRO/04 4,08%

JANEIRO/05 3,40%

FEVEREIRO/05 2,72%

MARÇO/05 2,04%

ABRIL/05 1,36%

MAIO/05 0,68%

C) Do total apurado, serão deduzidas as antecipações compulsórias e espontâneas, na conformidade da cláusula 2ª.

4ª - SALÁRIO NORMATIVO

A) Fica assegurado para os empregados, um salário normativo, a partir de 01 de junho de 2005, de R\$ 505,00 (quinhentos e cinco reais), por mês.

B) O salário normativo especificado na letra A) será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir os salários da categoria, concedido compulsoriamente por força de lei, medida provisória, sentença normativa ou ajustado em norma convencional.

C) Para os menores aprendizes, na forma da Lei, o salário normativo será aplicado na forma estabelecida na cláusula 21ª, desta Convenção.

5ª - SALÁRIO ADMISSÃO

A) Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado em qualquer circunstância de salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais;

B) Não se incluem na garantia acima às funções individualizadas.

6ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

7ª - HORAS EXTRAS

Os sindicatos convenientes se propõem, conjuntamente, a envidarem esforços para conscientizarem as empresas e os trabalhadores no sentido da necessidade de eliminarem as horas extraordinárias da jornada de trabalho.

A necessidade da realização de horas extras habituais deverá, na medida do possível, ser convertida na contratação de novos empregados.

Havendo trabalho extraordinário, a hora extra será remunerada da forma a seguir:

A) Com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal, se forem trabalhadas de segunda-feira até sábado, inclusive;

B) Com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados;

C) Fica assegurada a integração da média das horas extras nas verbas rescisórias, 13º salário, férias e FGTS.

8ª - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento) para fins do art. 73 da

CLT.

9ª - PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o período experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na Carteira de Trabalho. Nas promoções para função sem paradigma será garantido um aumento nunca inferior a 10% (dez por cento). Nas promoções para cargo de supervisão ou chefia, o prazo experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

10ª - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas, o pagamento dos salários deverá ser efetivado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido.

11ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados, até 15 (quinze) dias após a data do pagamento mensal dos salários, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal, inclusive no curso do aviso-prévio.

Parágrafo Único: A presente condição não se aplicará aqueles empregados que tiverem faltado injustificadamente ao serviço por mais de 5 (cinco) dias, até o dia 15 do mês.

12ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados afastados do emprego, a partir de 16.12.05, por motivo de auxílio doença da Previdência Social, fica garantida a complementação de 100% (cem por cento) do 13º salário devido no período, desde que o afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, limitado ao teto previdenciário.

13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário de valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

14ª - ABONO DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligarem espontaneamente, por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente ao seu último salário nominal;

B) Se o empregado continuar trabalhando na mesma empresa, após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido apenas por ocasião do desligamento definitivo, se dela se desligar espontaneamente.

C) Para os empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços contínuos na mesma empresa, na forma das letras anteriores, será pago um abono equivalente a 2 (dois) salários nominais;

D) Ficam ressalvadas as condições anteriores, desde que mais favorável à presente.

15ª - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Na execução dos serviços relacionados a atividades produtiva fabril, as empresas não poderão se valer senão de

trabalhadores por elas contratados, salvo nos casos definidos da Lei nº 6019/74.

16ª - AUXÍLIO FUNERAL

A) No caso de falecimento de empregado, em decorrência de morte natural, a empresa pagará, uma única vez, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes a quantia correspondente a 1 (um) salário normativo da categoria, vigente na data do falecimento.

B) Na hipótese de invalidez permanente ou morte causada por acidente do trabalho, o auxílio supra corresponderá a 2 (dois) salários normativos da categoria;

C) Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo ou benefícios semelhantes.

17ª - 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 não;

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

C) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais e que tenham permanecido na atual empresa por um período mínimo de 5 (cinco) anos, fica garantido um aviso-prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas na letras "A" e "B" supra;

D) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "C" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

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

F) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra B) desta cláusula;

G) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal.

18ª - FÉRIAS

A) No início das férias individuais ou coletivas, será fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

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

C) A concessão das férias será participada ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

19ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A) Nos casos de acidente do trabalho com afastamento superior a 15 (quinze) dias as empresas deverão enviar cópia da comunicação do acidente (C.A.T.) ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após a emissão daquela comunicação;

B) Em se tratando de caso fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a cópia deverá ser remetida ao Sindicato dos Trabalhadores, até um máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o evento;

C) Nos acidentes do trabalho com afastamento inferior a 15 (quinze) dias e naqueles sem afastamento, o sindicato deverá ser informado, mensalmente, de um única vez, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

20ª - DESPESAS DE TRANSPORTE

Para execução de atividades externas por interesse da empresa, esta ficará responsável pela despesa de locomoção, caso não seja oferecido transporte próprio, excluindo-se os trabalhadores que, por força de sua atividade habitual, exerçam funções externas (Ex.: vendedores, cobradores, etc.).

21ª - APRENDIZES - SENAI

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de aprendizagem, a aplicação do salário normativo da categoria nos percentuais definidos em lei;

B) Ao empregado egresso do SENAI e portador de diploma, existindo vaga na empresa, será dada preferência no aproveitamento. Nessa hipótese, as anotações de função na CTPS e na ficha de registro de empregado deverão estar relacionadas com a função habilitada. Caso não exista vaga, poderá ser aproveitado em função compatível, a qual deverá ser devidamente anotada.

22ª - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Se a empresa trabalhar em regime de turnos ininterruptos, à base de revezamento, ficará subordinada à jornada de trabalho prevista no artigo 7º item XIV, da Constituição Federal, somente naqueles setores abrangidos pela exigência.

Se ocorrer a hipótese de negociação coletiva, referida no artigo 7º item XIV, a mesma implicará na participação do Sindicato Profissional.

23ª - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos dias de exame, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Não estão abrangidas pelo abono, as faltas destinadas aos processos de verificação de aprendizagem através de avaliações.

24ª - ESTUDANTE - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos estudantes terá o seu horário final reduzido em 30 (trinta) minutos diários, desde que esteja ele matriculado em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido e comprove haver necessidade para esse fim.

25ª - ERROS DE PAGAMENTO

As empresas pagarão aos empregados no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de arcar com multa estabelecida na cláusula nº 59.

26ª - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá a duração máxima de 60 (sessenta) dias, exceto para os cargos de supervisão, gerência ou chefia.

Parágrafo Único : Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, bem como, para os casos de admissão de pessoas que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária, e cuja duração tenha correspondido a um mínimo de 60 (sessenta) dias.

27ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não se ausentem da empresa.

B) Para tal fim, deverão ser observados os termos da Portaria nº 3082, de 11.04.84, especificamente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

28ª - TOLERÂNCIA

Ressalvadas as condições mais vantajosas, os atrasos injustificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 40 (quarenta) minutos, não acarretarão perda salarial, nem desconto do DSR correspondente.

29ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado poderá faltar ao serviço, desde que comprove o motivo determinante por documento hábil, e pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial, para acompanhamento de esposa ou companheira e de filho menor de 14 anos de idade, no dia destinado à internação dos mesmos.

No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecidos, também se admitirá a ausência do empregado no dia do fêretro, sem perda da remuneração e do repouso semanal remunerado, desde que exiba o atestado de óbito correspondente.

30ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados por facultativo do Sindicato Profissional, se este tiver Convênio firmado com o INSS, serão reconhecidos somente por aquelas empresas que não tenham convênio com empresas médico-odontológicas, ou que não possuam tais serviços permanentemente por sua própria conta.

Parágrafo Único : Os atestados que retratem casos de urgência médica, serão reconhecidos sempre.

31ª - RECEBIMENTO DO PIS

Recomenda-se às empresas, que, por ocasião da entrega da RAIS, indiquem o banco e respectiva agência, para pagamento do PIS, aos seus empregados. Quando para este recebimento for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, a ausência será justificada até o limite máximo de 4 (quatro) horas, garantidas as condições mais favoráveis já existentes. Se o empregado se ausentar por tempo superior ao

ora previsto, a falta será considerada para o desconto das horas não trabalhadas, excedentes das quatro horas concedidas, sem prejudicar o pagamento do DSR, das férias e do 13º salário.

As empresas procurarão adotar o sistema de pagamento do PIS no próprio local de trabalho.

32ª - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2005, as informações relativas à mão de obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2005.

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

A presente cláusula não está sujeita a cobrança da multa estipulada na cláusula 59ª (multas) desta convenção.

33ª - HOMOLOGAÇÕES

No ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, seja no sindicato dos trabalhadores ou na Delegacia Regional do Trabalho, a empresa fica obrigada a apresentar as 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS devido.

34ª - LICENÇA MATERNIDADE

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

35ª - LICENÇA PATERNIDADE

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

36ª - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

Todo o empregado admitido na empresa, terá sua carteira de trabalho, anotada no prazo máximo de 48 horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 horas.

37ª - FORNECIMENTO DE EXTRATO DE F.G.T.S.

As empresas entregarão aos empregados o extrato da conta vinculada do FGTS, desde que recebido do Agente Operador do Fundo, prevalecendo, no entanto, as normas estabelecidas na Resolução CC/FGTS nº 78 de 09 de julho de 1992 (DOU 21/08/92), bem como afixarão, no quadro de avisos, cópia da guia de recolhimento das contribuições.

38ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório pelo empregador, de comprovante de pagamento com a discriminação das importâncias pagas, horas trabalhadas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.

39ª - REEMBOLSO CRECHE

Independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT, as empresas se comprometem a pagar às

independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 300, da CLT, as empresas se comprometem a pagar as empregadas mães, e até que seu filho complete 12 (doze) meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de R\$ 80,00 (oitenta reais).

Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso manter creche própria.

Parágrafo único: O reembolso creche, objeto desta cláusula, não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada, e será corrigido no mesmo prazo pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

40ª - UNIFORMES E FERRAMENTAS

A) Fornecimento aos empregados das ferramentas necessárias ao desempenho de suas funções;

B) Fornecimento gratuito aos empregados de uniforme e calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou por exigência legal;

C) As empresas que exigirem dos seus empregados a utilização de suas próprias ferramentas em serviço, deverão fazê-lo por escrito e lhes pagarão ao término do mês, sob a forma de ajuda de custo, a importância equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria em vigor, a título de depreciação do ferramental utilizado. O percentual de 10% (dez por cento) será calculado proporcionalmente ao número de dias de uso desse ferramental, durante o mês.

41ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS, quando solicitadas pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

A) De 5 (cinco) dias úteis, contados da data de solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação do AAS, a empresa o concederá no prazo máximo de 48 horas;

B) De 7 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria e abono de permanência em serviço;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa terá 15 (quinze) dias para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, nesses casos.

42ª - ALTA MÉDICA

Na hipótese de recusa pela empresa, por escrito, de alta médica, concedida pelo INSS, fica a mesma obrigada a pagar o salário dos dias não cobertos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

43ª - CIPAS

A) Nas empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, será constituída a COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA;

- B) A eleição será feita sem a constituição de chapas realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos;
- C) As empresas convocarão eleições para as CIPAS com 30 dias de antecedência da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando imediatamente cópia ao Sindicato da categoria profissional;
- D) Todo o processo eleitoral e respectiva apuração será fiscalizada pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição;
- E) Após a realização das eleições será o Sindicato comunicado do resultado indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes;
- F) Fica garantida aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, 1 (uma) hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeções relativas à higiene e segurança do trabalho, no âmbito da empresa;
- G) As empresas enviarão mensalmente ao Sindicato Profissional signatário, cópia da ata de reunião mensal da CIPA;
- H) O sindicato representativo dos empregados encaminhará planilha às empresas do setor, até 28.07.2005, para ser preenchida com dados referentes as CIPAS respectivas. As planilhas devidamente preenchidas serão devolvidas até 31 de agosto de 2005.
- I) As empresas deverão promover curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, para os membros da CIPA, na forma estipulada no subitem 5.21, da NR, nº 5, da Portaria nº 3214/78;
- J) O descumprimento do disposto em quaisquer dos itens "A" a "D" da presente cláusula, ensejará a realização de nova eleição no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da anulação.

44ª - EXAME MÉDICO

As disposições concernentes a exame médico do trabalhador serão observadas pela empresas, de acordo com os critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora - NR nº 7, bem como os preceitos do art. 168 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 7855, de 24.10.89.

45ª - DESPESAS DE REFEIÇÃO (REEMBOLSO)

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, se o empregado prestador de serviços internos for convocado para prestá-lo fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa fará o reembolso contra comprovante, até o valor de R\$ 8,00 (oito reais) das despesas de refeição que o mesmo tiver. Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham eventualmente de deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo da refeição. Não atinge aqueles empregados que, por habitualidade ou por condições contratuais tácita ou expressamente estabelecidas e inerentes à peculiaridade de seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente, exceto motoristas, ajudantes e montadores.

Parágrafo Primeiro: O valor de que trata a cláusula será corrigido no mesmo prazo e pelos mesmo percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

Parágrafo Segundo: Quando as empresas fornecerem aos seus empregados qualquer modalidade de vale-refeição, haverá apenas o pagamento da diferença entre o valor do reembolso e o valor facial do vale-refeição, se for o caso.

46ª - ENFERMEIRO OU MÉDICO

As empresas estão obrigadas, atendendo o grau de risco e número de empregados, a manter médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, de acordo com as disposições constantes no Normas Regulamentadora - NR nº 4.

47ª - CONVÊNIO MÉDICO

Vencidos os primeiros 12 (doze) meses de vigência do convênio médico e havendo denúncia escrita de 85% (oitenta e cinco por cento) dos empregados, pelo menos, contra a qualidade dos serviços da empresa médica conveniente, caberá ao empregador adotar as medidas necessárias à imediata solução das denúncias feitas e, se for o caso, à substituição da empresa médica.

48ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com o material de proteção individual (E.P.I.) e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos.

B) As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor.

49ª - AUTOMAÇÃO E DESEMPREGO

Na automação dos meios de produção, com a implantação de novas técnicas, as empresas se dispõem

a promover treinamento para que seus funcionários adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

50ª - VALE-TRANSPORTE

A) Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte (Lei nº 7418 de 16/12/85, com a redação dada pela Lei nº 7619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/87)

B) Para atendimento das disposições supra poderão as empresas, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula 10ª (Data de Pagamento dos Salários).

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação, em 5 (cinco) dias úteis.

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

51ª - ÁGUA POTÁVEL

As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados, devendo providenciar, anualmente, a limpeza das caixas d'água.

52ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Desde que o empregado solicite, a empresa lhe fornecerá carta de referência, da qual deverá constar, no mínimo, a indicação do período trabalhado.

53ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

54ª - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão as mensalidades do sindicato diretamente do salário de seus empregados sócios deste, comprometendo-se a apontar o desconto no correspondente demonstrativo de pagamento. O valor dos descontos das mensalidades serão pagas pelas empresas recolhidos ao sindicato beneficiado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao competente para desconto. Desde que o Sindicato indique por escrito uma entidade bancária para fins do recolhimento supra, deverá fazer esta comunicação com antecedência de 15 (quinze) dias, além de fornecer as guias competentes e os recibos das mensalidades às empresas. Estas, por sua vez, farão os recolhimentos bancários até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao competente para o desconto.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato profissional deverá entregar às empresas, semestralmente ou quando necessários, a relação de descontos a serem efetuados.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento das mensalidades devidas, após o 3º dia do vencimento do prazo e até o 10º dia, ensejará a cobrança pelo Sindicato Profissional de multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor do recolhimento devido. Após o 10º dia do vencimento, será devida multa de 10% (dez por cento) ao mês, sobre o valor do recolhimento, além da correção do valor pela Taxa Referencial Diária (TRD), ou outro indexador que venha a substituí-la.

55ª - CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, 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.

56ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A) As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores;

B) As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do Sindicato representativo da categoria profissional;

C) As empresas, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

57ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR CHEQUE OU BANCO

As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários e/ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do 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 nº 3281/84, do Ministério do Trabalho.

58ª - SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, (inclusive Tiro de Guerra), desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento, salvo nos casos de resolução contratual por justa causa, rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregado, e rescisão bilateral do contrato.

59ª - MULTAS

Multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo vigente, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula das obrigações de fazer constante nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Em caso de necessidade de ação judicial para recolhimento da multa prevista nesta cláusula, a mesma será devida em dobro.

Parágrafo Primeiro: Antes de quaisquer outras medidas o sindicato profissional deverá encaminhar notificação à empresa, apontando a irregularidade e concedendo-lhe 30 dias para normalizar a situação.

Parágrafo Segundo: Não se enquadram na exigência do parágrafo 1º, as seguintes cláusulas desta Convenção: 10ª Data de Pagamento dos Salários, 11ª Adiantamento de Salário (vale) e 54ª Mensalidade Sindical.

Parágrafo Terceiro: Para evitar dupla incidência estão excluídas desta cláusula aquelas que já possuam cominações legais ou específicas de multa.

60ª - CONVOCAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO

O Sindicato Profissional poderá convocar os diretores eleitos que estiverem trabalhando, até o limite de 2 (dois) dias de liberação por mês, obrigando-se as empresas a remunerar os dias e o descanso semanal correspondente, desde que atendidos os requisitos seguintes:

- A) Quando a empresa tiver mais de um diretor eleito a convocação será de um único deles;
- B) A convocação jamais poderá ocorrer nos 7(sete) dias que antecedem o início do período de férias;
- C) O presidente do Sindicato Profissional deverá fazer a convocação, obrigatoriamente, por escrito, e com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sem o que a mesma não terá validade.

61ª - VÉSPERA DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado 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 à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem 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) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

D) 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 da categoria.

62ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa.

Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias devendo tal situação ser comprovada por atestado médico;

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

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

E) Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 4º, do artigo 392, da CLT, a mulher grávida poderá mudar de função, atestando exigência de ordem física.

63ª - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

Os empregados associados do sindicato, serão liberados para participação em cursos ou seminários, até 08 (oito) dias por ano, desde que comprovada a participação e seja pré-avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a saber:

A) Empresas com até 10 empregados, estão isentas;

B) Empresas de 11 a 50 empregados, um funcionário associado;

C) Empresas de 51 a 150 empregados, dois funcionários associados;

D) Empresas de 151 a 400 empregados, três funcionários associados;

E) Empresas acima de 400 empregados, quatro funcionários associados.

Parágrafo Único: Nos casos das letras C,D, e E, desta cláusula, as licenças não poderão, em nenhuma hipótese, ser concomitantes, dentro de um mesmo setor de trabalho.

64ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU CONFEDERATIVA

As empresas descontarão dos salários reajustados de seus empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de contribuição Assistencial e/ou Confederativa os percentuais abaixo:

A) A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentas as empresas de qualquer ônus ou consequência perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462, da CLT;

B) O recolhimento será devido a Federação dos Trabalhadores, no caso dos inorganizados, aos respectivos Sindicatos Profissionais, tratando-se de organizados, até o dia 10 do mês subsequente ao competente para o desconto;

Federação dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário do **Estado de São Paulo**

Contribuição Assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores inorganizados.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Araras**

Contribuição assistencial/negocial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. na Inds. da Construção e do Mobiliário de **Araraquara**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Barretos**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Campos do Jordão**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. de Ladrilhos Hidráulicos e Produtos de Cimento de **Capivari**

Contribuição assistencial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Cruzeiro**

Contribuição assistencial de 1,0% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, inclusive 13º salário.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Franca**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Itatiba**

Contribuição assistencial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, inclusive 13º salário e férias.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Itu**

Contribuição confederativa de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Jaboticabal**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Jaú**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Jundiaí**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Limpeira**

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Ematira**

Contribuição assistencial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, inclusive 13º salário.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Marília**

Contribuição confederativa e ou assistencial/negocial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, inclusive 13º salário.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção ,do Mobiliário,Montagem Industrial de **Mirassol e Votuporanga**

Contribuição assistencial /confederativa de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Cerâmica, de Refratários, da Construção Civil, de Estradas de Terraplenagem, de Montagens Industriais e do Mobiliário de **Mogi Guaçu, Estiva, Espírito Santo do Pinhal, Itapira, São João da Boa Vista, Aguai e Santo Antonio do Jardim.**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Piracicaba** .

Contribuição assistencial/associativa de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Presidente Prudente**

Contribuição assistencial de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios, exceto o mês de março.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **Registro**

Contribuição assistencial de 2 % ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs nas Inds. da Construção e do Mobiliário de **São José do Rio Preto** .

Contribuição assistencial e ou confederativa/negocial de 1,5% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

Sindicato dos Trabs. nas Inds. da Construção Civil, de Mont. Industriais e Instalações Elétricas, da Construção de Estradas, Pavimentação e Terraplenagem, do Cimento, Cal e Gesso, de Produtos de Cimento, de Olarias e Cerâmicas e do Mobiliário de **Sorocaba e Região** .

Contribuição assistencial/confederativa de 1% ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios

C) Não cabe qualquer desconto com relação a empregados profissionais liberais a serviço da empresa e aos integrantes de categorias diferenciadas, bem assim aos exercentes de funções administrativas registrados com tais habilitações;

D) O limite mensal de incidência da Contribuição Assistencial e/ou Confederativa será o valor equivalente a 10 (dez) salários mínimos;

E) A Federação e Sindicatos Profissionais respectivos assumem o compromisso de remeter guias de recolhimento as empresas, em tempo hábil e na quantidade suficiente não respondendo estas por retardamento;

F) Na ocorrência de falha no recolhimento caberá ao Sindicato notificar a empresa, concedendo-lhe o prazo de 15 (quinze) dias para esclarecimento e justificativas, após o que estará sujeita a empresa à multa e correção como estipuladas no parágrafo segundo da cláusula 54ª (mensalidade sindical).

G) Na conformidade do Precedente Normativo nº 74 do TST, fica garantida a manifestação dos empregados, sendo que o integrante da categoria profissional poderá, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado, e até o prazo estabelecido na cláusula 75ª, desta Convenção Coletiva de Trabalho comparecer só ou acompanhado no Sindicato dos Trabalhadores para apresentar sua manifestação de oposição à presente contribuição, com cópia à empresa.

Com os descontos referidos nos itens e letras acima, desta cláusula, os Sindicatos profissionais consideram cumprida, para todos os efeitos, a cobrança referida no inciso IV, artigo 8º da Constituição Federal de 1988, não podendo os mesmos, durante a vigência desta Convenção, instituir nenhuma nova contribuição a ser suportada pelos empregados.

65ª - UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS

O Sindicato dos Trabalhadores utilizará um quadro de avisos fornecido pela empresa, em local de fácil acesso e visibilidade, para afixação de comunicados, informações e convocações, bem como receptor para boletins.

Parágrafo Único: Todos o material a ser exposto no quadro de aviso, será previamente submetido ao conhecimento da empresa.

66ª - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo 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 e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

67ª - MUDANÇA/TRANSFERÊNCIA DE ENDEREÇO

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão, no prazo de 30 (trinta) dias, informar ao Sindicato Patronal e Profissional, quando for o caso, o novo endereço de sua atividade econômica.

68ª - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Os Sindicatos participantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, em conjunto, envidarão esforços no sentido de que o SENAI avalie a possibilidade de transferir recursos financeiros (repassados dos recolhimentos compulsórios das empresas) para a implementação da Escola de Aperfeiçoamento Profissional do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Primeiro; As partes se comprometem a avaliar a disponibilidade de funcionários para a frequência aos cursos que forem implantados pela Escola acima referida, após sua efetiva instalação;

Parágrafo Segundo; Recomenda-se as empresas doar máquinas e/ou equipamentos, novos ou em bom estado de conservação, ao sindicato profissional para a instalação da escola de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores do setor.

69ª - DIA DE SÃO JOSÉ

Recomenda-se às empresas comemorar o dia 19 de março, data consagrada ao padroeiro dos Trabalhadores.

70ª - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

A distribuição de cesta básica de alimentos não constitui obrigação assumida pelas partes, porém fica convencionado que as empresas que já a fornecem e bem assim àquelas que se dispuserem a fornecê-la aos seus empregados, na vigência da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, não terão o correspondente valor econômico integrado ao salário do empregado, para quaisquer efeitos, independentemente da cobrança ou não de algum valor, nem os empregados poderão atribuir vinculação salarial, remuneratória ou previdenciária a esse benefício.

Parágrafo Único; Recomenda-se àquelas empresas que ainda não concedem esse benefício que, na medida de suas possibilidades, negociem com os seus empregados o fornecimento da Cesta Básica de Alimentos, nas condições que estabelecerem as partes.

71ª - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

72ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem abrangência para todos os municípios com base territorial abrangidas pela Federação e/ou Sindicatos Profissionais relacionados no preâmbulo desta Convenção Coletiva.

73ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado as normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

74ª - CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta convenção e na legislação vigente.

75ª - DIFERENÇAS SALARIAIS – INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO DE AGOSTO

As eventuais diferenças dos meses de junho e julho, decorrentes da aplicação das cláusulas da Convenção, constarão da folha de pagamento do mês de agosto de 2005 e serão pagas até a data legal de pagamento dos salários do referido mês. Todavia, sem prejuízo do adiantamento salarial (vale) previsto na cláusula 11ª, na mesma data as empresas deverão pagar o valor das diferenças salariais resultantes do reajuste pactuado, a fim de que a inclusão na folha de pagamento de agosto/05 se dê em forma de ajuste contábil (crédito/débito) e prevaleça para efeito de descontos legais e encargos sociais.

76ª - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Com o objetivo de implementar o disposto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que regulamentou o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal no que tange à participação nos Lucros e Resultados, a empresa com até 50 (cinquenta) empregados em 01.06.2005, deverá, **até 31.12.2005**, perante o Sindicato Profissional, iniciar a negociação de Programa com metas e resultados referente ao exercício 2005/2006. Para tanto:

a) a partir do mês de setembro de 2005 e até 31.12.2005 as empresas deverão enviar correspondência ao Sindicato Profissional para formalizar o pedido de negociação de programa com metas e resultados;

b) a partir do comprovado recebimento do pedido o Sindicato Profissional terá o prazo de 30 (trinta) dias para enviar resposta escrita à empresa, designando uma primeira dar-se-á se encerrar o processo de negociação.

c) a negociação se dará dentro dos limites da lei, com a participação do Sindicato de classe e da comissão escolhida;

d) durante o prazo acima fixado o Sindicato Profissional, mediante solicitação de seus representados, não estará impedido de convocar tais empresas para abrir o processo de negociação do PLR;

e) o não cumprimento das obrigações acima estabelecidas implicará no pagamento de **multa/PLR**, por empregado, no **valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)**, revertida ao trabalhador prejudicado, devendo ser quitada junto com o salário de **abril de 2006**; o valor terá caráter indenizatório, inclusive para efeito de incidência e tributação; para o pagamento da multa prevalecerá o critério da proporcionalidade na razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias aos empregados admitidos ou desligados no curso do ano;

f) a empresa que formalizar pedido ao Sindicato Profissional, mas não iniciar efetivamente a negociação na forma da letra “b” acima, incorrerá no pagamento da multa nos termos da letra “e” anterior; da mesma forma, caso seja iniciada, porém, por algum motivo não seja concluída a negociação, será assegurado ao trabalhador o pagamento da multa/PLR como prevê a letra “e” anterior;

g) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis porventura existentes.

77ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, a partir de 01 de junho de 2005 e termo final em 31 de maio de 2006.

Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, comprometendo-se a promoverem o depósito de 06 (seis) vias da mesma na DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO.

São Paulo, 09 de agosto de 2005

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRA- FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES
RIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MA- NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO
DEIRAS COMPENSADAS E LAMINADA E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE
NO ESTADO DE SÃO PAULO PAULO
CARLOS FREITAS GOUVEIA JOSÉ SEBASTIÃO DOS SANTOS

Presidente Presidente

CPF 513.391.378-87 CPF 054.426.138-00

WIESLAW CHODYN ANTONIO ROSELLA

OAB/SP Nº 31.337 OAB/SP Nº 33.792

CPF 475.245.028-34 CPF 206.786.578-15

SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE:

ARARAS.....

ARARAQUARA.....

BARRETOS.....

CAMPOS DO JORDÃO.....

CRUZEIRO.....

FRANCA.....

ITATIBA.....

ITÚ.....

JABOTICABAL.....

JAÚ.....

JUNDIAÍ.....

LIMEIRA.....

MARÍLIA.....

PIRACICABA.....

PRESIDENTE PRUDENTE.....

REGISTRO.....

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO.....

SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS. DE LADRILHOS HIDRAÚLICOS
E PRODUTOS DE CIMENTO DE CAPIVARI

.....
SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS. DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO,
MONTAGEM INDUSTRIAL DE MIRASSOL E VOTUPORANGA

.....
SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS. DA CERÂMICA, DE REFRATÁRIOS,

DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE ESTRADAS DE TERRAPLENAGEM, DE MONTAGENS INDUSTRIAIS E DO
MOBILIÁRIO DE MOGI GUAÇU, ESTIVA, ESPÍRITO SANTO DO PINHAL, ITAPIRA, SÃO JOÃO DA BOA VISTA,
AGUAI E SANTO ANTONIO DO JARDIM

.....
SINDICATO DOS TRABS. NAS INDS. DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE MONTAGENS INDUSTRIAIS E INSTALAÇÕES
ELÉTRICAS, DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E TERRAPLENAGEM, DO CIMENTO, CAL E
GESSO, DE PRODUTOS DE CIMENTO, DE OLARIAS E CERÂMICAS E DO MOBILIÁRIO DE SOROCABA E
REGIÃO

Rua Gualachos, 41 - Aclimação - CEP: 01533-020 - SP
PABX: (11) 3388-5766 - Fax: (11) 3277-5778 Email: feticom@terra.com.br