

Convenção Coletiva De Trabalho 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002323/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/10/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064644/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46218.016544/2014-52

DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.755.145/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAUL HELLER; SIND.IND.MAQ.E IMPLM.IND.E AGRIC.DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 93.848.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DAVILSON LUIZ NOGUEIRA; E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.369.934/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO KUHN DA COSTA; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Metalúrgicos (Siderurgia e Fundição), em Oficinas Mecânicas, na Indústria de Máquinas Agrícolas, na Indústria de Construção Aeronáutica, na Indústria do Material Elétrico e Eletrônico, nas Indústrias de Peças para Automóveis e Similares, na Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, na Indústria de Refrigeração, Aquecimento Tratamento de Ar, na Indústria de Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa, com abrangência territorial em Brochier/RS, Capela de Santana/RS, Harmonia/RS, Maratá/RS, Montenegro/RS, Pareci Novo/RS e Tupandi/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Com vigência a contar de 1º de maio de 2014, fica estabelecido um “salário normativo” no valor de R\$4,50 (quatro reais e cinquenta centavos), por hora, a vigorar desde a admissão do empregado. Este valor será elevado em 1º de janeiro de 2015 para R\$ 4,70 (quatro reais e setenta centavos), por hora.

03.1. Ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro, um “salário normativo”, a ser devido já na admissão, no valor de R\$ 3,45 (três reais e quarenta e cinco centavos), por hora. Este valor será elevado em 1º de janeiro de 2015 para R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos), por hora.

03.2. Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, “salário profissional”, ou substitutivo do salário mínimo nacional.

03.3. Os valores antes fixados já contemplam a majoração salarial prevista na cláusula seguinte e deverão ser observados a contar de 1°.05.2014.

03.4. Os valores de salário normativo ora fixados somente poderão ser alterados em nova Convenção Coletiva de Trabalho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2014, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de Montenegro e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQSINOS, localizadas nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi, admitidos até 30.04.2013, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Ministério do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 46218.012525/2013-76 e registrada sob o nº RS001499/2013, majorados em 6,80% (seis inteiros e oitenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais) por mês, equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$224,40 (duzentos e vinte e quatro reais e quarenta centavos) no salário mensal ou de R\$ 1,02 (um real e dois centavos) no salário por hora;

04.01 — Os empregados admitidos a partir de 01.05.2013 e até 16.04.2014 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecidos no "no caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

04.2 - Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

04.3 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1°.05.2013, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

04.4 - Os salários, resultantes do ora clausulado, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavo, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.

04.5 - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2014.

04.6 - O pagamento das diferenças salariais e demais melhorias remuneratórias estabelecidas neste instrumento, relativamente aos meses de maio a setembro de 2014, será satisfeito na folha de pagamento de salários do mês de outubro de 2014.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES POSTERIORES À DATA BASE - SALÁRIO REVISIONAL

Além das hipóteses em que expressamente estão consignadas possibilidades de compensação, toda majoração salarial concedida na vigência desse acordo será objeto de compensação em futuros reajustamentos, espontâneos ou coercitivos. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

05.1 - O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do previsto no "caput" ou no item 04.1, ambos da cláusula 04, conforme o caso.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE MELHORIAS SALARIAIS

É facultado às empresas anteciparem, no todo ou em parte, a concessão da melhoria salarial prevista na cláusula 04.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO

A situação salarial dos empregados substituídos e a dos empregados que vierem a ser admitidos em substituição a demitidos sem justa causa reger-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas na Súmula nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução Normativa nº 1/82 do mesmo Tribunal.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

08.1 - O pagamento de salários ou de verbas rescisórias, quando feito nas sextas-feiras, às vésperas de feriados, somente poderá ser feito em moeda corrente.

08.2 - As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos por este firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativos contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

08.3 - A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial, poderão ser pagos sob um único título.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI, e mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

09.1 - Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 37 e 41 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

09.2 - O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do empregado no mês.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS

Fica assegurado:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - o direito de os empregados receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias;

b - no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre

as partes;

c - que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela; e

d - o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É mantido o adicional por tempo de serviço em 3,0% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

11.1 - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2003, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até 5 (cinco) vezes o valor do maior salário normativo previsto na Cláusula 03, supra, do salário contratual do emprego.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados admitidos até 01.05.2014, que percebam salários de até 4 (quatro) vezes o valor do salário normativo admissional previsto na Cláusula 03, supra, e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente a 1 (um) salário normativo admissional vigente por ocasião de cada pagamento, em 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de outubro e a segunda até 31 de dezembro do corrente ano, mediante exibição de comprovantes de matrícula, frequência e aproveitamento.

12.1 – Os empregados admitidos após 01.05.2014 e até 01.08.2014 e que preenchem as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" desta Cláusula, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 31 de dezembro do corrente ano.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio funeral", importância equivalente a uma vez o salário normativo vigente à época do pagamento.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

13.1 - Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio funeral será pago em valor dobrado.

13.2 - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput".

13.3 - As entidades sindicais de trabalhadores acordantes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO AO APOSENTADO

Ao empregado que conte com 10 (dez) anos ininterruptos ou mais na atual empregadora, será devido, quando de seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

14.1 - O abono de que trata o "caput" desta cláusula apenas será devido nos casos em que o desligamento do empregado efetivamente decorrer de aposentadoria, ou seja, ocorrer em data próxima àquela em que a empregadora receber comunicação do INSS informando a concessão de aposentadoria ao empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia e horário em que será efetuado esse pagamento: <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - Aviso prévio concedido pela empresa:

a.1. - Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.2. - Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.3. - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dia, contado da data da comunicação ao empregado).

b - Aviso prévio concedido pelo empregado:

b.1. - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dia, contado da data da comunicação à empresa).

b.2. - Com pedido de dispensa:

b.2.1. - Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31° dia, contado da data da comunicação à empresa);

b.2.2. - Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

c - Demissão com justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

d - Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

d.1. - Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

d.2. - Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO

Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, as duas horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do expediente diário, um dia completo ou em duas manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses a empresa concederá as horas que restarem ou o empregado trabalhará as horas que excederem nos demais dias. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso já tenha novo emprego, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas realizarão as homologações de rescisões de contratos de trabalho, quando exigidas por lei, preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

20.1 - Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

20.2 - Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá justificar à empresa, por escrito, os motivos de sua recusa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

Não será admitida a contratação experimental dos empregados readmitidos para o exercício da mesma função por uma mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico e com a mesma atividade, salvo se tiver transcorrido um tempo mínimo de 18 (dezoito) meses entre um contrato e outro.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

21.1 - Igualmente não será admitida a contratação por experiência de pessoal que, como trabalhadores temporários, tenham imediatamente antes prestado serviços, na mesma função, à mesma empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTES PRÁTICOS

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 1 (uma) jornada normal.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

22.1 - A empresa que fornecer alimentação a seus empregados, deverá fornecer e gratuitamente alimentação à pessoa em teste o mesmo tipo de refeição.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Ao procederem anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - Consignar corretamente as funções exercidas.

b - Abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os correspondentes atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo Judiciário.

c - devolvê-la, em 48 (quarenta e oito) horas, sob pena da multa prevista no artigo 53, da CLT.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Os empregados menores gozarão de garantia no emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

24.1 - No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, o período de garantia deverá ser indenizado e pago juntamente com as demais parcelas rescisórias, facultado às partes, ainda, a qualquer tempo, transacionarem a respeito do período de garantia.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSETANDO

Ao empregado que comprovar, antecipadamente perante a empresa, estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

25.1 - Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

25.2 - Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

25.3 - Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 6 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas que o forem para os demais empregados.

25.4 - Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME DE COPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em seis dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, com o conseqüente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 1º, e 413, inc. I, da CLT.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

26.1 - Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o disposto no art. 60, da CLT, tem aplicabilidade apenas e quando as horas trabalhadas ultrapassarem o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

26.2 - A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

26.3 - A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário; estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

26.4 - A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras

revisões de dissídio coletivo, sentenças normativas ou convenções coletivas.

26.5 - Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas) e, em compensação, os que ocorrerem aos sábados serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

26.5.1 - Quando ocorrer feriado em sábado, as empresas poderão, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 28.8.2001, mediante proposta aprovada por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores abrangidos.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

27.1 - A adoção do regime de compensação ora aludido poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade ou setor;

27.2 - O citado regime só passará a vigorar no mínimo após 5 (cinco) dias úteis de sua aprovação;

27.3 - A introdução deste sistema de compensação deverá ser comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, o qual poderá requisitar cópia das listas de assinaturas de sua aprovação pelos trabalhadores abrangidos;

27.4 - Dentro de um mesmo ano poderá ser estabelecido mais de um regime de compensação especial com duração inferior a tal prazo;

27.5 - Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores abrangidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, com recuperação das horas de trabalho, nos estabelecimentos ou em setores determinados dos mesmos, em determinado dia ou dias, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

28.1 - Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento de salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados.

28.2 - Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

28.3 - Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada a lista dos empregados acordantes, para conferência.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALOS INTRAJORNADA

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e

Emprego, pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula;

b - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);

c - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

29.1. A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante simples “termo complementar” a esta Convenção de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter:

a – a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;

b – a necessidade e conveniência da redução;

c – a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;

d – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;

e - os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;

f – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

29.2. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o “termo complementar”, como previsto no item 29.1., deverá se valer de listagem com a assinatura dos empregados interessados com a aprovação de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos que terão o intervalo reduzido.

29.3. Para a celebração do “termo complementar”, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

29.4. O “termo complementar” fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

29.5. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

29.6. Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

29.7. A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

30.1 - As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional acordante reconhece expressamente a validade de tal sistema.

30.1.1 - Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado, cuja presença ao trabalho será, então, atestada por seu superior hierárquico.

30. 1. 2 - Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

31.1 - Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

31.2 - Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

31.3 - A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência as aulas.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensado por outro repouso em dia útil das semanas imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja, <?xml:namespace prefix = st1 ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags" />em dobro. Em decorrência deste ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ela fizerem jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - INÍCIO

Fica assegurado:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras ou em véspera de feriados ou "feriados", de Natal e de Ano Novo.

b - a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

a - por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;

b - pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha.

35.1 - Fica ampliado para 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

Será considerada licença não remunerada a ausência do empregado (a) ao serviço, por 1 (um) dia, na vigência deste acordo, para internação hospitalar do (a) esposo (a) ou companheiro (a) e de filho menor de até 12 (doze) anos.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

37.1 - O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA

Todo o processo eleitoral das CIPAs e respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

38.1 - As empresas fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

39.1 - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

39.2 - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade para justificar faltas ao serviço por doenças do empregado os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

40.1 - As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores.

Relações Sindicais Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Por expressa exigência negocial do Sindicato de Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, as empresas localizadas nos municípios situados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores de Montenegro, abrangido pela presente Convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente convenção, a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de outubro do corrente ano, mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de dezembro do corrente ano e mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de fevereiro de 2015, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$135,63 (cento e trinta e cinco reais e sessenta e três centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

41.1 - Os descontos supra estabelecidos, ficam subordinados à circunstância de que todo e qualquer trabalhador, integrante da respectiva categoria profissional, poderá, desde que expressamente e de forma individual, comparecendo pessoalmente na sede do respectivo sindicato profissional, no prazo de até 12 (doze) dias corridos, contados da efetiva transmissão desta Convenção Coletiva de Trabalho, pelo Sistema Mediador, à Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, opor-se ao desconto estipulado. O Sindicato profissional terá mais 5 (cinco) dias corridos, contados a partir do dia seguinte ao término do prazo de 12 (doze) dias previsto para a oposição dos trabalhadores e não podendo ocorrer após o dia 20 de outubro de 2014, para comunicar à respectiva empregadora a oposição manifestada por seu (s) empregado (s).

41.2 - Visando dar amplo conhecimento aos trabalhadores, os Sindicatos convenientes e as empresas abrangidas, deverão dar ampla divulgação ao contido nesta Convenção, em especial ao desta cláusula.

41.3 - As empresas deverão abster-se de promover quaisquer atos tendentes a estimular as oposições aos descontos ora estipulados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas recolherão aos cofres do respectivo Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de suas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, os seguintes valores:

a. As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ SINOS, recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, 5% (cinco por cento) sobre a folha bruta de salários (igual a que servir de base para os recolhimentos de FGTS) do mês de outubro de 2014, a ser paga em 5 parcelas iguais, com vencimentos em até 15.11.2014, em até 15.12.2014,

em até 15.01.2015, em até 15.02.2015 e em até 15.03.2015, respectivamente.

b. As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária, importância equivalente a R\$87,00 (oitenta e sete reais) por empregado registrado em maio de 2014, a ser pago em 5 parcelas, com vencimentos em até 25.10.2014, em até 15.11.2014, em até 15.01.2015, em até 15.02.2015 e em até 15.03.2015, respectivamente. As empresas que optarem em antecipar a contribuição em cota única terão um desconto de 5% (cinco por cento). Já as empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

42.1. As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do seu respectivo Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas anteriores implicará na incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA

As partes esclarecem que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL têm base territorial comum nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi. As empresas do segmento de máquinas e implementos industriais e agrícolas, localizadas no município de Montenegro são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – Sinmaq Sinos e as localizadas nos municípios de Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi que, na Convenção Coletiva de Trabalho protocolizada sob o nº 46218.011646/2009-14 e seguintes, estavam representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – Sinmaq Sinos, continuam com esta representação, mas nesta Convenção Coletiva de Trabalho integram a representação do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÕES

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro) a promover o depósito de uma via do requerimento de registro (sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul,

consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º da IN/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

RAUL HELLER

Presidente

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO

DAVILSON LUIZ NOGUEIRA

Presidente

SIND.IND.MAQ.E IMPLM.IND.E AGRIC.DE NOVO HAMBURGO

FRANCISCO KUHN DA COSTA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS,
MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE MONTENEGRO