

SISTEMA MEDIADOR EM 24/08/2016
MR057610/2016

2016-2017

CONVENÇÃO
COLETIVA
DE
TRABALHO

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LEME

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARARAS

MOBILIÁRIO

(Leme-SP)

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”

Entre as partes, de um lado SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LEME, CNPJ 51.384.584/0001-87 e de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARARAS, CNPJ 44.219.665/0001-66, fica estabelecido a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para os trabalhadores no segmento do Mobiliário da base representada, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que regerá pelas seguintes cláusulas:

I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01ª – SALÁRIOS NORMATIVOS – A partir de 1º/07/2016, os Salários Normativos da categoria profissional das empresas deste segmento industrial representado serão:

- a) R\$ 1.200,61 (um mil e duzentos reais e sessenta e um centavos) mensais ou R\$ 5,457 por hora – para os trabalhadores especializados tecnicamente na área do mobiliário, sob a qualificadora de oficial, quais sejam: carpinteiro, laminador, lustrador, marceneiro, montador, tapeceiro, tupista; e
- b) R\$ 1.026,05 (um mil e vinte e seis reais e cinco centavos) mensais ou R\$ 4,663 por hora – para os trabalhadores que exerçam funções de meio-oficial das profissões descritas no item supra, bem como nas demais ali não relacionadas.

02ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL - A partir de 1º.07.2016, será aplicado, o percentual de 8,5% (oito e meio por cento), nas demais faixas salariais.

PARÁGRAFO ÚNICO – Serão compensados todos os aumentos e/ou reajustes concedidos após 1º.07.2015, compulsórios ou espontâneos, excetos os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade ou término de aprendizagem, bem como o reajuste concedido, previsto na 1ª cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

03ª – CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ – Fica facultado, às empresas, a contratação do menor aprendiz, nos termos da legislação aplicável, sendo certo que o contratado deverá cumprir sua jornada exclusivamente dentro da instituição de ensino técnico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A contratação dar-se-á por contrato de trabalho expresso na CTPS, nos termos da legislação, ficando garantido, ao contratado, os benefícios previdenciários e demais benefícios decorrentes do contrato de trabalho praticado, bem como a estabilidade no emprego pelo mesmo prazo do curso que será administrado na instituição de ensino técnico.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A remuneração do menor aprendiz se dará no valor salário mínimo nacional, o qual será pago proporcionalmente às horas de trabalho/estudo praticadas dentro da instituição de ensino.

04ª - CORREÇÃO SALARIAL - Os reajustes dos salários seguirão a periodicidade anual, escolhendo o INPC-IBGE, previstos na Lei nº 8880/94, enquanto esta vigorar, ou por outra que vier substituí-la.

05ª - SALÁRIOS DIFERENCIADOS - Poderá haver dentro da mesma função salários diferenciados, mesmo que haja interregno inferior a 2 (dois) anos entre os contratos de trabalhos celebrados, desde que os pressupostos da qualidade técnica, aperfeiçoamento, colaboração, assiduidade, produtividade, etc., estejam presentes para justificar a remuneração superior.

Dessa forma, as partes convencionam que, independentemente de quadro de carreira, deverão ser classificados os empregados enquadrados nos itens “1” da cláusula primeira, com subdivisor, dentro da função, a fim de distinguirem entre si. (Exemplo: Ceramista “A”, “B”, “C”, .., ou “I”, “II”, “III”, ..., “1”, “2”, “3”, ..).

06ª - SALÁRIO SUBSTITUTO - Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais e ressalvados os casos de funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício. Não se incluem nesta garantia os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como os decorrentes de treinamento ou remanejamento interno, ou por afastamento pela previdência social (Enunciado 159, TST).

PARÁGRAFO ÚNICO – A fim de combater o desemprego, com extinção de vagas, fica excluído da obrigatoriedade desta cláusula, quando se tratar de substituição cuja vaga estiver em aberto por mais de 60 (sessenta) dias.

07ª - HORAS EXTRAS - A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- I. 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas de segunda-feira a sábado; e de
- II. 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando prestadas em dias destinados ao repouso semanal remunerado, feriados

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas poderão adotar calendário diferenciado para apuração das horas extras, desde que fique assegurado a remuneração sobre o salário hora vigente no mês de pagamento.

I. Entende-se por calendário diferenciado, o período de apuração, o qual é adotado, face ao processamento da folha de pagamento frente a quantidade de empregados ou normas impostas por empresas de contabilidade contratadas, única e exclusivamente para permitir as empresas o tempo necessário ao cumprimento dos prazos para recolhimentos das contribuições ou tributos que incidam sobre as mesmas. Exemplo: de 26.05 a 25.06, como competência junho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas extraordinárias habituais serão integradas no valor da remuneração, para efeito dos pagamento das férias, 13º salário, descanso semanais remunerados – DSR (domingos/folgas e os feriados), aviso prévio indenizado, bem como nas contribuições ao FGTS e previdência social.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados somente poderão realizar prorrogação de jornada de trabalho, com percepção dos acréscimos previstos nesta cláusula, até o limite de 360 (trezentos e sessenta) horas no período de vigência da presente convenção, incluindo a média destas no descanso semanal remunerado (DSR).

PARÁGRAFO QUARTO - Excluem-se da obrigatoriedade do pagamento deste acréscimo:

I. Quando se tratar de horas suplementares prestadas em regime de acordo de compensação de horas, conforme disposto no artigo 59, § 2º, da CLT;

Aos empregados com ocupação, direta ou indiretamente, nas atividades que demandem trabalhos contínuos, com turno fixo, ou sobre escala de revezamento de folga, desde que com o cômputo das horas suplementares, não exceda a jornada de trabalho normal de 44ª semanais, mesmo que na média mensal.

08ª – ADIANTAMENTO SALARIAL – QUINZENAL - Fica garantido aos empregados a percepção de adiantamento salarial quinzenal automático, desde que já esteja sendo concedido antes da presente convenção.

09ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, contendo a identificação da empresa e com a discriminação por verba, das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como o depósito relativo ao FGTS.

II – CLÁUSULAS DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS

10ª - GARANTIA À GESTANTE - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação imediata da gravidez, através de atestado médico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO - Excluem-se desta garantia as empregadas sob regime de contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive o período de experiência, bem como o pedido de demissão ou transações.

11ª - AVISO PRÉVIO AOS EMPREGADOS COM 45 ANOS – INDENIZAÇÃO ADICIONAL - Aos empregados com idade a partir de 45 (quarenta e cinco) anos, fica garantido o aviso prévio de 40 (quarenta) dias, sendo acrescido de mais 1 (um) dia por ano de idade a partir dos 45 anos ou fração superior a 6 (seis) meses, se o funcionário contar com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições desta cláusula, deverão cumprir apenas 30 dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A indenização que trata “caput” dessa cláusula, será pago de uma só vez por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, não tendo conotação salarial, sendo, portanto, imune à incorporação salarial, bem como os encargos sociais e fiscais.

12ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive no tiro de guerra, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados será obrigatória prestação de serviços no restante da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Estes empregados somente poderão ser despedidos por falta grave, ou mútuo acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato.

13ª - ESTABILIDADE À ENFERMIDADE - Ao empregado com mais de um ano de serviço na empresa, que esteja com cirurgia comprovadamente marcada ou em tratamento médico que o impossibilite a nova colocação, será vedado o despedimento sem justa causa e/ou arbitrária até trinta dias após a alta médica, ressalvado os despedimentos por justa causa ou falta grave, desde que comprovadamente embasadas.

Para tanto, as empresas encaminharão os empregados ao exame médico, através do Atestado Médico Ocupacional, realizado por ocasião do desligamento conforme disposto na Norma Regulamentadora e NR-7, da Portaria MTb n. 3214/78, o qual será elemento fundamental à estabilidade.

14ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA - Ao empregado com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa, com o mesmo contrato de trabalho, que estiver comprovadamente ao máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, em seus prazos mínimos, terá assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para se aposentar, ressalvadas, entretanto, as hipóteses de justa causa e demissão voluntária (PN 85, SDC/TST).

15ª - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO - Nos termos do artigo 118 da Lei nº 8213/91, regulamentado pelo art. 169 do Decreto nº 357/91, fica garantido ao empregado afastado por acidente de trabalho, por mais de 15 dias, com a consequente percepção do auxílio acidentário por conta do INSS, a partir de seu retorno à atividade, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, pelo prazo mínimo de 12 meses.

PARÁGRAFO ÚNICO – Excluem-se dessa garantia os casos de contrato por prazo determinado; por obra certa; temporário (Lei nº 6019/74), experiência, bem como o os que estiverem em cumprimento do aviso prévio, previsto no artigo 487 da CLT; os dispensados por justa causa, conforme o disposto no artigo 482 da CLT; e os pedidos de demissão voluntária, desde que com assistência do sindicato dos trabalhadores.

III – CLÁUSULAS DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

16ª - FÉRIAS - O início das férias coletivas ou individuais, integral ou parcial, deverá ocorrer no primeiro dia útil da semana, ressalvando, contudo, os casos que obedecem escala de revezamento, os quais iniciarão no primeiro dia útil de trabalho (PN 100, SDC/TST).

- I. O empregado deverá avisado com 30 (trinta) dias de antecedência à concessão, mediante recibo.
- II. Quando a empresa cancelar as férias já avisadas, deverá reembolsar as despesas comprovadamente irreversíveis que o empregado tenha feito.
- III. Excluem-se desta cláusula, os casos de força maior, justificado pela empresa, desde que respaldados pela legislação em vigor.
- IV. Tratando-se de férias coletivas gozadas na época de festas de fim de ano, os dias vinte e cinco de dezembro e primeiro de janeiro, serão remunerados, porém não computados como férias na contagem de dias concedidos.

17ª - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - Não obstante o previsto no art. 7º, inciso XIII da CF/88, fica reconhecido pelas partes o acordo individual para compensação de jornada de trabalho, com base no art. 59, § 2º da CLT, desde que o excesso de horas de um dia, seja correspondente pela diminuição em outro dia, de forma que o horário normal da semana não seja ultrapassado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica facultado à empresa a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, por meio de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita, através de abaixo assinado, por maioria simples (50% + 1) dos seus empregados, incluindo nesta os menores de idade.

a) COMPENSAÇÃO DE HORAS AOS SABADOS – Os trabalhadores que semanalmente laborarem para compensarem os sábados, laborarão 48 minutos a mais de segunda a sexta feira, com vista à compensar o sábado não trabalhado, completando-se a jornada de 44 horas semanais, sendo que as horas supra citadas, não serão pagas como hora extra, já que fruto da compensação do sábado não trabalhado, pois somente a horas excedentes das 8:48 horas serão consideradas extraordinárias.

PARÁGRAFO 1º: Havendo um feriado em um dos cinco dias da semana, este não trabalhado, será considerado como descanso remunerado, porém se trabalhado as, respectivas horas serão quitadas com o adicional devido na próxima folha de pagamento, contudo quando o feriado coincidir com o sábado compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas diárias em número correspondente àquela compensação, ou, não havendo a redução das horas na semana, estas deverão ser pagas com respectivo adicional, na próxima folha de pagamento.

PARAGRAFO 2º - Na ocorrência de horas extras, incluindo-se as mencionadas no *caput* desta cláusula, bem como as realizadas além da compensação que trata o presente termo, estas deverão ser quitadas em folha de pagamento do mês subsequente.

18ª - CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO – ARTIGO 443 CLT - As empresas poderão elaborar contratos de trabalho por prazo determinado, inclusive nas atividades produtivas (mão-de-obra utilizada para sua atividade-fim), nas seguintes condições

a) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Os contratos de experiência deverão seguir a égide do contido no artigo 443, § 2º, alínea “c” da CLT, prorrogado por mais um período, não podendo, entretanto, a soma desses, ultrapassar o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

19ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES - As empresas elaborarão planos de seguro de vida em grupo em favor de seus empregados e tendo como beneficiários os mesmos legalmente identificados junto ao INSS, observadas as seguintes coberturas mínimas:

- a) 18.649,12 (dezoito mil, seiscentos e quarenta e nove reais e doze centavos) de indenização por morte de qualquer natureza;
- b) 18.649,12 (dezoito mil, seiscentos e quarenta e nove reais e doze centavos) de indenização por invalidez total ou parcial por acidente de trabalho; e
- c) 9.693,45 (nove mil seiscentos e noventa e três reais e quarenta e cinco centavos) de indenização por invalidez total ou parcial por acidente de qualquer natureza, exceto o decorrente de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica limitada em até 10% (dez por cento) a participação dos empregados no pagamento do prêmio (custo mensal) da apólice.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores das indenizações serão corrigidos anualmente, na equivalência e índices pactuados para o reajustamento dos salários.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições do *caput* desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídio por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - Aplica-se o disposto na presente Cláusula, além das empresas e empregados pertencentes as categorias signatárias, todas aquelas que empreitarem ou subempreitarem, inclusive autônomos que possuam empregados, na região em que pertença a categoria profissional, mesmo sendo estas de outra base territorial.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas satisfarão as exigências desta Cláusula por meio de apólice própria ou pela adesão à apólice de seguro de vida em grupo, estipulada pelo Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de Leme, emitida especialmente para atender as necessidades das empresas no que diz respeito a este benefício no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias da publicação e homologação da presente Convenção Coletiva, pela Subdelegacia Regional do Trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO - As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados estão isentas do cumprimento desta cláusula.

a) Caso o plano já existente estipular indenização inferior àquela prevista no *caput* aqui garantido, a empresa responderá pela diferença respectiva.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Cumprida a presente cláusula, os empregados representados pelo Sindicato Profissional, bem como seus beneficiários, renunciam expressamente o direito de postulare em juízo qualquer indenização junto à empregadora, decorrente de acidente de trabalho, bem como ao preceito contido no artigo 19 da Lei nº 8.213/91.

PARÁGRAFO OITAVO - Em caso de descumprimento desta Norma ficará a empresa responsável pelo pagamento, “*incontinente*”, das indenizações estipuladas no “*caput*” desta cláusula, independentemente de interpelação por ação de cumprimento. Exime-se dessa penalidade, quando, comprovadamente, o empregado der causa ao não cumprimento, bem como não for, pela Seguradora, aceita a sua admissão.

20ª - FORMULÁRIOS OBRIGATÓRIOS DO INSS - PRAZO PARA ELABORAÇÃO - Os formulários exigidos pela Previdência Social, cuja responsabilidade pelo preenchimento seja da empresa, serão fornecidos nos seguintes prazos:

- I. CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho - até o primeiro dia útil subsequente ao da ocorrência do acidente de trabalho, e de 5 (cinco) dias úteis seguintes após avaliação médica, em se tratando de retorno.
- II. A.A.S. – até o quinto dia útil da entrega, sob protocolo de recebimento, dos formulários e documentos necessários ao preenchimento, inobstante ser para a concessão de auxílio doença ou acidente; aposentadoria por invalidez ou tempo de serviço; pensão por morte e/ou pecúlio;
- III. ESPECIAIS ou ESPECÍFICOS – até trinta dias após a solicitação e fornecimento do formulário e documentação necessária ao seu preenchimento, quando se tratar de aposentadoria especial. Em igual prazo, deverá a empresa fornecer o laudo complementar, quando solicitado por escrito pelo órgão previdenciário.
- IV - RSC - Relação de Salário de Contribuição - até o quinto dia útil subsequente da entrega, sob protocolo de recebimento dos formulários e documentos necessários ao preenchimento, inobstante o fim a que se destina.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de descumprimento, a empresa infratora arcará com uma multa de 1/30 (um trinta avos) calculado sobre o salário normativo de que trata a cláusula 3ª, cujo montante reverterá em favor do empregado prejudicado, podendo, inclusive, a Entidade Sindical Profissional pleitear perante a Justiça do Trabalho, única e exclusivamente, a obrigação de fazer, bem como a multa, estabelecida neste parágrafo.

21ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Somente serão aceitos os atestados médicos expedidos por profissionais a serviço do sindicato da classe profissional ou de entidades médicas, desde que preenchidos seus requisitos de validade, previstos no artigo 60, da Lei nº 8.213/91, Portarias 3.291/84 e 3.370/84, MPAS e Resolução nº 1.190/84, do CFM - Conselho Federal de Medicina.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os atestados deverão ser entregues na empresa no dia de sua emissão ou no primeiro dia útil seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam médico próprio ou através de convênio.

22ª - EMPREGADO ESTUDANTE – ABONO DE FALTAS ESTÁGIOS - As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames, desde que esteja regularmente matriculado em curso técnico ou superior, ministrado por estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido por aquele órgão; pré-avisando o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação e desde que o horário das provas sejam coincidentes com o horário de trabalho (PN 70, SDC/TST).

PARÁGRAFO ÚNICO- As empresas facilitarão o estágio de seus empregados em cursos técnicos ou superiores, na área de sua especialização, na proporção de, no máximo, metade de uma jornada de trabalho/dia por semana.

23ª - PIS/PASEP - RECEBIMENTO - As empresas deverão proceder convênios com a Caixa Econômica Federal, a fim de facilitar o recebimento do PIS pelos empregados. Do contrário, deverão autorizar os empregados a recebê-lo junto à instituição financeira, abonando as horas não trabalhadas, bem como o DSR respectivo PN 52, SDC/TST).

PARÁGRAFO 1º - O abono que trata esta cláusula não poderá exceder de ½ (meia) jornada diária de trabalho, na vigência desta Convenção.

PARÁGRAFO 2º - Ficam excluídos desta cláusula os empregados cuja jornada não coincida integralmente com o horário de expediente bancário.

24ª - F.G.T.S. As empresas repassarão os extratos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, à seus empregados na frequência de distribuição do Banco Depositário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A impossibilidade de cumprimento dos prazos legais, desde que por culpa do agente financeiro, deverá ser comunicada aos empregados e à entidade profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O sindicato da categoria profissional, através de seu presidente, poderá solicitar prova do depósito do Fundo, a fim de certificar se está havendo o recolhimento.

25ª - HOMOLOGAÇÕES – Todas as rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRA - As homologações seguirão a égide dos pressupostos contidos no artigo 477 da CLT e da Instrução Normativa SRT nº.2/92.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No ato da homologação, a empresa deverá entregar ao órgão homologador, cópia referente os recolhimentos dos últimos seis meses de Contribuição Assistencial e último recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados, bem como Contribuições, Assistencial e Confederativa Patronal.

26ª - ABONO DE FALTAS O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I) . Nos casos previstos no artigo 473 da CLT, mediante comprovação;

II) . Por até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do sogro ou sogra.

a) Os dias serão o do óbito e o imediatamente seguinte, mediante comprovação da certidão fornecida pelo órgão de registro civil.

III). Por até 12 (doze) dias ao ano, em caso de diretor sindical titular ou suplente em exercício e não afastado de suas funções na empresa, desde que seja a empresa avisada por escrito pelo Sindicato, não abrangendo, entretanto a hipótese estabelecida no artigo 543, § 2º da CLT. Não obstante a ausência abonada item, não poderá abranger, concomitantemente, mais de um diretor sindical, que esteja vinculado a mesma seção de trabalho ou produção.

27ª - DIREITOS DA MULHER - As empresas representadas reconhecem a igualdade da mulher no trabalho, oferecendo condições e oportunidade para concorrer a qualquer cargo, inclusive chefia, desde que o trabalho seja compatível e atenda os pré-requisitos da função.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os direitos aqui convencionados são regulados pela Constituição Federal e por legislação ordinária, podendo, em caso de inobservância, proceder as reclamações formais junto ao sindicato da categoria profissional.

28ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA - Quando o uso de uniformes for exigido pela empresa, fica esta obrigada a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, o mesmo ocorrendo em relação aos equipamentos de proteção e segurança, quando exigidos por lei (PN 115, SDC/TST).

PARÁGRAFO ÚNICO - Excluem-se os casos de má utilização, bem como o uso inadequado, tanto dos uniformes, como dos equipamentos, desde comprovado, o que poderá a empresa descontar dos salários do trabalhador o valor de reposição ao estoque.

29ª - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA – As empresas com 20 (vinte) ou mais empregados, enquadradas pela NR.4, no grau de risco 3 ou acima, estão obrigadas a formar a Comissão Interna de Acidentes – CIPA, conforme preceitua a NR-5, da Portaria MTb nº 3.214/78, onde as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, a data da realização das eleições, para tanto:

I. O registro da candidatura será efetuado contra recibo, firmado pelo candidato e a empresa;

II. A votação será realizada através de lista única; e

III. Os mais votados serão proclamados vencedores, tendo posse imediata.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas desobrigadas à formação da CIPA deverão observar o disposto no subitem 5.6.4. da referida Norma Regulamentadora.

30ª - MEDICAMENTOS DE PRIMEIROS SOCORROS - A empresa deverá manter, sob a responsabilidade da CIPA, caixa contendo medicamentos básicos de primeiros socorros.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na ausência da CIPA, esta ficará em poder do Departamento de Pessoal da empresa ou do responsável pelo escritório administrativo, se for o caso.

31ª - ÁGUA POTÁVEL – Nos locais de trabalho deverão ficar à disposição dos empregados água potável fresca e em recipientes limpos, com copos descartáveis ou bebedouros de jato inclinados, conforme preceitua a NR.24 da Portaria MTb n. 3214/78.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica proibida a utilização do local para lavagem de mãos, ferramentas ou peças.

32ª - CONDIÇÕES SANITÁRIAS – Salvo o disposto no item 18.4 da Norma Regulamentadora NR.18, da Portaria MTb n. 3214/78, com as alterações introduzidas pela Portaria SSST n. 04, de 04.07.95, e seguintes, se houver, em condições mais benéficas, as empresas deverão manter as instalações sanitárias em bom estado de conservação, asseio e higiene, respeitando a seguinte proporção:

A) para cada grupo de 10 (dez) empregados do mesmo sexo:

- a. 1). 01 lavatório provido de material de limpeza e higiênico, proibindo-se o uso de toalha coletiva;
- a. 2). 01 mictório masculino coletivo, a razão de 50 (cinquenta) centímetro de comprimento para grupo, provido de descarga, de fácil escoamento e limpeza; e
- a. 3). 01 chuveiro elétrico.

B) para cada grupo de 20 (vinte) empregados do mesmo sexo:

- b.1).01 vaso sanitário, que deverá ser sinfonado e possuir caixa de descarga;

C) as paredes e os pisos dos sanitários deverão ser revestidos de material impermeável.

D) as instalações deverão ser submetidas a processo permanente de higienização e limpeza, de forma que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante a jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - As instalações deverão obedecer as regras contidas na Norma Regulamentadora NR 24 da Portaria MTb n. 3214/78.

33ª - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS - Todos os empregados deverão ser submetidos a exames médicos, por ocasião de sua admissão, periodicamente, bem como por ocasião do desligamento, conforme preceitua a NR.7 da Portaria MTb nº 3.214/78.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nos casos de o exame médico demissional que detectar quaisquer anomalia ou doença em função das atividades anteriormente desempenhadas pelo empregado na empresa ou que esteja em tratamento médico pelo mesmo motivo, deverá ter o seu processo de desligamento suspenso e encaminhado ao INSS, para tratamento de reabilitação se for o caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Salvo àqueles que alegarem tratamento médico ou incapacidade para nova colocação, ficam dispensados de realizarem os exames demissionais os empregados cujo último exame, admissional ou periódico, tenha sido realizado, pelo menos, a 90 dias do desligamento, conforme dispõe o subitem 7.3.4.5 da NR.7, da Portaria MTb nº 3.214/78, salvo quando alegado tratamento médico.

34ª - CONSCIENTIZAÇÃO DOS TRABALHADORES - As empresas e o sindicato profissional somarão esforços para esclarecer aos trabalhadores sobre segurança, higiene e saúde no trabalho como um todo, conforme disposto nas normas regulamentadoras aprovadas pela Portaria MTb nº 3.214/78.

IV – CLÁUSULAS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

35ª - ABONO POR CASAMENTO - Aos empregados que contraírem matrimônio durante a vigência desta convenção e contarem com 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, farão jus a um abono equivalente ao salário normativo da categoria (cláusula 2ª), vigente no mês da celebração do casamento no âmbito civil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fins de concessão desse benefício o empregado deverá apresentar a respectiva certidão de casamento do cartório de registro civil.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O abono que trata o *caput* desta cláusula será pago de uma só vez, não tendo conotação salarial, sendo, portanto, imune a incorporação salarial, bem como aos encargos sociais e fiscais.

36ª - ABONO DE APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO - Aos empregados que contarem com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, farão jus à uma indenização equivalente a 1 (um) salário nominal.

PARÁGRAFO ÚNICO – O abono que trata o *“caput”* será pago de uma só vez, não tendo conotação salarial, sendo, portanto, imune a incorporação salarial, bem como aos encargos sociais e fiscais.

37ª - CAFÉ DA MANHÃ E REFEIÇÃO OU CESTA BÁSICA- As empresas concederão aos seus empregados: CAFÉ DA MANHÃ, composto de um pingado (café com leite) e pão com margarina, o qual será servido aos empregados cujo horário de trabalho se inicie no período matutino, a partir do décimo minuto que antecede a sua entrada, até o início do expediente. O horário de fornecimento não será computado na jornada de trabalho, para todos os efeitos. A presente concessão não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, devendo para tanto, as empresas inscreverem-se no Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT, nos termos da Lei n. 6321/76.

38ª - CESTA BÁSICA – As empresas concederão, mensalmente, a seus empregados uma CESTA BÁSICA alimentar composta dos seguintes itens, devendo, a empresa, informar e fornecer, mensalmente, a cotação atual de referida cesta:

- | | |
|----|---|
| 10 | Kg. de arroz; |
| 05 | Kg. de açúcar; |
| 04 | Kg. de feijão; |
| 01 | Kg. de sal; |
| 01 | Kg. macarrão; |
| 02 | latas de 140 grs. de extrato de tomate; |

- 04 latas de 900 ml. de óleo de soja;
- 01 pacote de café torrado e moído (500grs.);
- 01 Kg. de farinha de trigo;
- 01 pacote de bolacha doce (200 grs.);
- 01 lata de salsicha Viena (180 grs.);
- 01 pacote de 500 grs. de fubá mimoso; e
- 01 lata de sardinha em conserva (135 grs.).

Se alguns dos produtos vierem a faltar no mercado temporariamente, face a proibição, indisponibilidade ou impossibilidade de abastecimento, poderão ser substituído por produto equivalente e na mesma quantidade.

Ou, opcionalmente a critério da empresa

TICKET SUPERMERCADO, equivalente à CESTA BÁSICA, no valor mínimo de R\$ 106,45 (cento e seis reais e quarenta e cinco centavos).

Independentemente das penalidades impostas no § 1º, o fornecimento será obrigatório até no primeiro dia útil do mês a que fizer referência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A presente concessão não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, devendo, para tanto, as empresas inscreverem-se no Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT, nos termos da Lei nº 6.321/76.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Farão jus a cesta básica os trabalhadores que, durante o TRIMESTRE, não tenham ultrapassado o limite de 02 (dois) faltas injustificadas. Não serão consideradas, para tanto, as faltas decorridas pelo artigo 473, da CLT, onde a cesta deverá ser normalmente fornecida.

I – O TRIMESTRE terá início no dia 01 de julho de 2016, para os trabalhadores.

II – O empregado perderá o direito à cesta básica no mês imediatamente posterior em que se tenha verificado o excedente do limite aqui convencionado, dando-se, imediatamente, início a um novo período, ou seja, um novo TRIMESTRE.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Independentemente, receberão o benefício que estiver enquadrado, os empregados afastados em decorrência de ACIDENTE DE TRABALHO e AUXILIO MATERNIDADE, por todo o tempo em que se mantiver em gozo do benefício previdenciário, bem como em decorrência de auxílio doença, o qual usufruirá apenas no mês em que ocorrer o afastamento.

PARÁGRAFO QUARTO - A inobservância do disposto nesta cláusula, acarretará à empresa no pagamento da multa de R\$ 98,10 (noventa e oito reais e dez centavos) por cesta básica não concedida, revertida ao empregado prejudicado.

PARÁGRAFO QUINTO - A comprovação da concessão do benefício far-se-á através de recibo a parte, discriminando a quantidade/conteúdo fornecido.

PARAGRAFO SEXTO – Em caso de demissão ou dispensa, os benefícios tratados nesta clausula serão fornecidos até a data do efetivo desligamento.

39ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL – Aos empregados dispensados no período de 30 dias que anteceder a data-base da categoria, ser-lhe-á garantido a indenização equivalente a um salário nominal, além do aviso prévio legal, conforme preceitua os artigos 9ºs das Leis n. 6708/79 e 7238/84.

PARÁGRAFO ÚNICO– O aviso prévio, mesmo indenizado, artigo 487, § 1º CLT, tem o seu tempo de contagem computado para pagamento desta indenização, conforme preceitua o Enunciado TST n. 182.

V – CLÁUSULAS DAS GARANTIAS SINDICAIS

40ª - QUADRO DE AVISOS - No quadro de aviso da empresa poderão ser afixados expedientes do sindicato profissional, desde que seus conteúdos sejam submetidos e aprovados previamente pela Direção da empresa.

41ª - DIRETORES SINDICAIS - Os diretores sindicais regularmente investidos, delegados ou empregados a serviço sindicato profissional, terão livre trânsito no interior da empresa, desde que a visita seja previamente avisada, mediante envio da pauta a ser discutida com os empregados à Direção com antecedência de 48 hs (quarenta e oito horas) (PN 91, SDC/TST).

PARÁGRAFO ÚNICO - O afastamento previsto no “caput” não poderá abranger, concomitantemente, mais de um diretor existente na empresa; sendo que, na ocorrência de eventual necessidade do aumento desses dias por conta de congressos, seminários ou eventos similares, Empresa e Sindicato poderão se compor de outra forma, desde que respeitado o limite anual estabelecido.

42ª - CÓPIA DA CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – As empresas fornecerão ao sindicato profissional:

- a) até o dia 15 do mês subsequente ao de referência, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho;
- b) àquelas obrigadas a formar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, além da Comunicação do Acidente, deverão enviar trimestralmente, também, a cópia do anexo “I” da CIPA, que trata a NR 5 da Portaria MTb n. 3214/78, no seguinte cronograma:
 - b.01) 3º trimestre (julho, agosto e setembro), enviar até 31.10;
 - b.02) 4º trimestre (outubro, novembro e dezembro), enviar até 31.01 do ano seguinte; e
 - b.03) 1º trimestre (janeiro, fevereiro e março), enviar até 30.04;
 - b.04) 2º trimestre (abril, maio e junho), enviar até 30.07.

Em caso de acidente fatal, a empresa fornecerá ao sindicato profissional, e no prazo de até 3 (três) horas após a ocorrência do óbito, cópia da comunicação de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entendem-se acidente fatal, aquele em que ocorrer o óbito no local do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ocorrendo o acidente fatal, a empresa deverá interditar a área do acidente por 6 (seis) horas consecutivas isolando o local de quaisquer atos ou pessoas, ficando a disposição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e do Sindicato dos Trabalhadores através de seus representantes que, em conjunto, elaborarão as investigações necessárias para a apuração das causas do acidente.

43ª - CÓPIA DO CAGED E PROTOCOLO DA RAIS - As empresas fornecerão, desde que solicitado pelo sindicato profissional, cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Relação Anual de Informação Social - RAIS.

PARÁGRAFO ÚNICO - A entrega desses documentos deverá ser efetuada no prazo de 5 (cinco) dias após a solicitação formal da entidade sindical.

VI – CLÁUSULAS DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

44ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS - Conforme deliberado pela Assembléia Geral, realizada em 08/06/2016, às 18:00 horas, em segunda convocação, na sub sede do sindicato da categoria, com edital publicado em jornal local, as empresas descontarão em folha de pagamento e de todos os empregados enquadrados na categoria profissional ora abrangida contribuição assistencial, a razão de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, inclusive sobre 13º salário, calculados sobre o salário contratual do empregado. Ficando garantido, aos trabalhadores, o direito de oposição, ao desconto assistencial, no prazo de 10 dias, contados à partir da data base (1º de julho de 2016).

a) O recolhimento será efetuado em estabelecimento bancário designado pelo sindicato profissional, com vencimento no dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto ou no primeiro dia útil imediatamente posterior.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Fica garantida a manifestação dos empregados no momento da Assembléia acima declinada, no que tange ao direito de oposição do desconto da contribuição que trata o *caput* desta cláusula.

a) As empresas se eximem de qualquer responsabilidade ou obrigações, atinentes a esse processo, em especial pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto, inclusive das isenções, atribuições do sindicato profissional.

PARAGRAFO SEGUNDO - A inobservância do prazo convencionado, acarretará a empresa em multa de 2% e juro previsto no artigo 600 da CLT.

PARAGRAFO TERCEIRO - O sindicato profissional enviará as guias padronizadas para o recolhimento com antecedência mínima de 10 dias da data prevista para o pagamento. A não remessa isenta a empresa da imputação dos acréscimos previstos no parágrafo anterior.

PARAGRAFO QUARTO - Após o recolhimento da contribuição em questão, as empresas deverão, mensalmente, enviar ao sindicato profissional cópia do comprovante de quitação da guia quitada.

45ª – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS - As empresas representadas por este Sindicato da Indústria recolherão, em favor do mesmo, a importância de R\$ 9,45 (nove reais e quarenta e cinco centavos) multiplicada pelo número de seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva e constantes da folha de pagamento do mês de julho de 2016, ficando fixado o valor mínimo de R\$ 94,50 (noventa e quatro reais e cinquenta centavos) devido pelas empresas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O recolhimento deverá ser feito até o dia 15 de setembro de 2016.

- CONFEDERATIVA: As empresas representadas por este Sindicato da Indústria recolherão, em favor do mesmo, a importância de R\$ 9,45 (nove reais e quarenta e cinco centavos) multiplicada pelo número de seus empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva e constantes da folha de pagamento do mês de julho de 2016, ficando fixado o valor mínimo de R\$ 94,50 (noventa e quatro reais e cinquenta centavos) devido pelas empresas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento deverá ser feito até o dia 15 de abril de 2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sindicato se responsabilizará por efetuar referida cobrança por meio de guias próprias.

VII – CLÁUSULAS DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

46ª - DIFERENÇAS SALARIAIS ORIUNDAS DA CONVENÇÃO - PRAZOS - As empresas representadas pelo sindicato patronal deverão efetuar o pagamento das eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação deste instrumento convencionado, onde serão pagos em folha complementar ou folha de pagamento do mês competente, discriminando verba a verba.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A contribuição, pertinente à retenção dos empregados, deverão ser cumulativas ao mês de competência em que forem pagas a diferenças, somando esta à remuneração devida no mês, para efeito de apuração.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Frente a extemporaneidade para recolhimento da contribuição previdenciária e ao FGTS, considerar-se-á como competência o mês de referência em que for incluso para pagamento a diferença salarial apurada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ocorrendo o desligamento e sem que a empresa tenha quitado a diferença salarial aqui tratada, estas serão devidas ao empregado por ocasião do pagamento da rescisão contratual.

VII – DISPOSIÇÕES FINAIS

47ª - MULTA - Fixação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, de enquadramento da empresa por infração e por empregado, ressalvando as cláusulas que possuem multa própria e as previstas em lei, com reversão à parte prejudicada (PN 73, SDC/TST).

48ª - VIGÊNCIA - RELAÇÕES SINDICAIS – Esta Convenção vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, com início em 1º.07.2016 e término em 30.06.2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A entidade e a empresa, objetivando o equilíbrio social e a harmonia das relações sindicais, empresa e empregado, se comprometem a fazer respeitar as cláusulas aqui pactuadas, buscando sempre através de conversações e diálogo franco, a superação de problemas e eventuais conflitos, sem radicalismo e em consonância com a legislação em vigor, durante a vigência desta convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As partes ficam obrigadas:

- a) A não solicitar nenhuma ação de fiscalização junto a empresa, antes de formal comunicação das irregularidades ao Sindicato Patronal, que deverá responder, também de forma expressa, no prazo de 2 (dois) dias úteis a contar do recebimento daquela, sob pena de, decorrido esse prazo, o Sindicato Profissional efetivar a respectiva denúncia perante o órgão competente para tal.
- b) Recomenda-se, para casos que não exigirem ação imediata, a convocação de mesa redonda junto ao órgão local representante do Ministério do Trabalho e Emprego.
- c) Fica ajustada a formação de uma comissão bilateral de mediação, que será composta de 8 (oito) membros representantes das entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o fim exclusivo de elidir conflitos entre empresas e empregados da categoria, com poderes de resolução entre as partes, nos termos da Lei nº 9.958/2000. O seu funcionamento deverá ser regido por consenso pelos membros nomeados, 4 (quatro) representantes do sindicato patronal e 4 (quatro) representantes do sindicato dos trabalhadores. A referida comissão deverá ser constituída até no prazo de 30 (trinta) dias a contar do primeiro dia do mês subsequente a data da assinatura da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Todo benefício adicional, pactuado em convenções anteriores, bem como na presente, não será considerado em qualquer hipótese e para nenhum efeito como direito adquirido, restringindo a sua obrigação ao tempo de vigência da convenção que o contiver explicitamente, não se admitindo a renovação automática, bem como não podendo ser objeto de qualquer tipo de postulação seja a que título for.

- a) Entende-se como benefício adicional, todo aquele concedido em convenção coletiva de trabalho, não previsto na legislação pertinente, quer econômico, que social, coletivo ou individual.

49ª - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO - As cópias da presente Convenção coletiva de trabalho, depois de rubricadas pelas partes e devidamente registrada, deverão ser afixadas em local visível nas sedes das entidades, no prazo de 5 (cinco) dias da assinatura, em cumprimento do disposto no art. 614 das CLT e Decreto nº 229/67.

- I. As partes assumem o compromisso de divulgarem fielmente o aqui pactuado, não se admitindo informações em jornais de classe, editais ou comunicados de benefícios diversos daqueles convencionados, sob pena do infrator indenizar a parte prejudicada, empresa ou empregado, conforme o caso, do valor correspondente a metade do maior salário normativo da categoria, respectiva, por infração e por empregado.

50ª - COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO - Os empregados poderão intentar ação de cumprimento, de acordo com o art. 872, § único da CLT; e do art. 3º da Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, desta Convenção, ficará subordinada as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será competente a Justiça do Trabalho para a solução de quaisquer pendências supervenientes decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho, ora celebrada.

51ª - PRÊMIO-ASSIDUIDADE - A partir de 1º.07.2016, e a título de prêmio-assiduidade, as empresas pagarão mensalmente, o valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário normativo respectivo aos empregados que, durante o mês de referência, não apresentarem ocorrências de ponto, assim como faltas justificadas ou não, atrasos, saídas antecipadas, etc.

- I. Para os efeitos dessa cláusula, não serão consideradas as ausências decorrentes de acidente de trabalho, durante os primeiros 15 (quinze) dias; bem como as licenças tratadas no § 2º, do artigo 543, da CLT, c/c com a cláusula 41ª.

52ª - ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva é reconhecida para todos os efeitos legais pelas empresas do setor abrangente, sediadas no município de Leme-SP, bem como por todos os empregados integrantes da categoria profissional, representados pelos respectivos sindicatos, patronal e profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica, exclusivamente, ajustado às negociações, os sindicatos profissional e patronal da base territorial, não sendo reconhecidas convenções ou acordos celebrados no âmbito federativo ou individuais entre empresas e sindicato profissional, exceto diante de embaraço, demora excessiva ou comprovada recusa quando de novas negociações.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aplica-se o disposto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, além das empresas e empregados pertencentes às categorias signatárias, à todas aquelas que empreitarem ou subempreitarem, inclusive autônomos que possuam empregados, na região em que pertença a categoria profissional, mesmo sendo estas de outra base territorial.

E por estarem de pleno acordo, justas e contratadas, e para que produzam os efeitos jurídicos e legais, assinam as partes convenentes esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em duas vias de igual teor.

Leme, 08 de junho de 2016.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS CONSTRUÇÃO
E DO MOBILIÁRIO DE LEME
Marco Antonio Almeida - Presidente
RG nº 4.764.442
CPF nº 715.346.018-72

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO
MOBILIÁRIO DE ARARAS
Nilson Burger - Presidente
RG nº 5970580-2
CPF nº 619.410.778-20