

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2026/2027

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ 25.692.484/0001-08, Código Sindical 00108604244-9, neste ato representado pelo Presidente Alexandre Mol Pessoa de Faria, CPF nº 414.948.306-04, de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E MECÂNICAS DE PARÁ DE MINAS**; inscrito no CNPJ sob o nº 16.859.886/0001-63, Código Sindical nº 915.011.091.07181-0, neste ato representado pelo Presidente João Bosco e Silva, CPF nº 343.070.106-63, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de março de 2026 a 31 de janeiro de 2027**, alterando a data-base da categoria para **1º de fevereiro**.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente instrumento normativo abrange todos os empregados e empregadores das **indústrias de reparação de veículos**, representados pelos respectivos sindicatos no município de **Pará de Minas, Igaratinga, Maravilhas, Pequi e São José da Varginha**.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – AUMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados pertencentes à categoria profissional conveniente serão corrigidos em **1º de março de 2026** com o percentual de **3,36% (três vírgula trinta e seis por cento)**, incidente sobre os salários de **fevereiro de 2026** (base de cálculo).

§ 1º - O empregado admitido após 1º de março de 2025 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de março de 2025.

§ 2º - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de março de 2025, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta Cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 3º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de março de 2025, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado.

## **CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL**

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno, o *office-boy*, contínuo ou mensageiro, e o empregado em seu primeiro emprego nas indústrias de reparação de veículos e acessórios, terá o salário mensal de ingresso inferior a **R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais)**.

**§ 1º - Programa de estímulo a novas contratações no setor** – Visando estimular novas contratações, as empresas representadas pelo SINDIREPA poderão contratar empregados que ainda não tiveram a CTPS assinada na atividade de reparação de veículos com salário mensal igual ao **salário mínimo nacional**, por um período máximo de 06 (seis) meses.

**§ 2º** - Os valores previstos nesta cláusula se referem à jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **CLÁUSULA QUINTA – JORNADA DE TRABALHO**

As empresas que optarem, poderão dispensar seus empregados do trabalho aos sábados, aumentando a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**§ 1º** - As horas prorrogadas nos limites necessários para atender a compensação referida no *caput* não serão consideradas extraordinárias.

**§ 2º** - Optando as empresas pelo critério disposto no *caput* e recaído um feriado no sábado, a jornada de segunda a sexta-feira não será acrescida das horas de compensação. Ocorrendo este acréscimo de horas, as mesmas serão consideradas como horas extras.

#### **CLÁUSULA SEXTA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas a utilização do banco de horas, pelo qual todas as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 2 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas no prazo de até 12 (doze) meses, contados da data da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

**§ 1º** - Na hipótese de ao final do prazo fixado no *caput* não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas com o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na Cláusula Sétima desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 2º** - Caso concedido pela empresa reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas poderão se constituir como crédito para a empresa, que poderá efetuar o desconto correspondente no salário do empregado, no mesmo prazo previsto no *caput* desta Cláusula, ou compensadas mediante a prestação de trabalho extraordinário posterior.

**§ 3º** - A data prevista para a folga compensatória deverá ser comunicada pelo empregador ao empregado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – HORAS EXTRAS**

As horas extras, ou seja, aquelas que não foram objeto de banco de horas ou compensação previstas na Cláusula Sexta, serão remuneradas na forma a seguir:

- a) Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis.
- b) Com acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos domingos.

## **CLÁUSULA OITAVA – FÉRIAS – CONCESSÃO / ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO**

Alternativamente ao disposto no § 1º do art. 134, da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

**§ 1º** - Caso o empregado opte por converter 1/3 do período total de dias das suas férias em abono pecuniário, este deverá ser pago, de forma integral, no primeiro período de gozo.

**§ 2º** - Se o empregado necessitar gozar de 01 (um) período de férias superior a 10 (dez) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a empresa e o empregado.

**§ 3º** - As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

**§ 4º** - Em se tratando de férias coletivas, as empresas comunicarão à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, enviando, no mesmo prazo, cópia da aludida comunicação ao sindicato profissional, apenas para ciência.

**§ 5º** - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Os empregados, ao assinarem o aviso de férias, poderão requerer o pagamento da 1ª parcela do 13º salário que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior, que poderá ser pago em até 10 (dez) dias após o retorno das férias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – FECHAMENTO DO PONTO**

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

**Parágrafo único** – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO**

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte destes, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.

**Parágrafo único** – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria nº 671/2021 ou norma que a substitua.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RETORNO EMPREGADO INSS**

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 30 (trinta) dias ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**Parágrafo único** - Na hipótese de o serviço médico da empresa não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso contra a decisão que lhe concedeu a alta.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI**

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - A garantia prevista nesta Cláusula somente será devida caso o empregado apresente à empresa a certidão de nascimento do filho no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade.

§ 2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta Cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, o salário a que faria jus até o final do período.

§ 3º - A garantia prevista nesta Cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º, e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa.
- d) Os que pedirem demissão.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, fica assegurado o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito, acrescidos do percentual de 29% (vinte e nove por cento). Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

§1º - Ao empregado nas condições previstas no *caput* desta Cláusula que, comprovadamente, estiver a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as

condições para aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, no máximo, de 18 (dezoito) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta Cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no *caput* e no § 1º, sob pena de perder o benefício, salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 3º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.

§ 4º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa as obrigações previstas nesta Cláusula.

§ 6º - Para efeito do reembolso previsto no § 1º, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

§ 7º - Caso o empregador opte por indenizar o período previsto no *caput*, o valor poderá ser dividido em 6 (seis) parcelas iguais.

§ 8º - Esta Cláusula somente se aplica aos casos de dispensa por iniciativa do empregador, sem justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – VALE-TRANSPORTE**

As empresas que assim decidirem, poderão oferecer a seus empregados a substituição do vale-transporte, a que se refere a Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente, referente ao exato valor do benefício a que teriam direito para a utilização efetiva e exclusiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

§ 3º - A concessão do vale-transporte em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta Cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do vale-transporte.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar, juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto nesta convenção, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta Cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nessa Cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Fica instituída e considera-se válida a Contribuição Assistencial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos artigos 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor do sindicato profissional, a ser descontada pelas empresas no pagamento dos trabalhadores do mês de **junho de 2026**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar à entidade profissional sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios à entidade profissional, no endereço **Av. Professor Melo Cançado, 342, Bairro São José, Pará de Minas/MG, CEP 35660-084**, com identificação do nome do empregado, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de **5 (cinco) dias úteis**, a contar da data de assinatura desta Convenção, ou seja, **até o dia 03/06/2026**. Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - A entidade profissional encaminhará, para as empresas, até o dia **12 de junho de 2026** a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º - As empresas fornecerão à entidade profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 4º - Fica vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao sindicato profissional e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no § 1º, não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição.

§ 7º - O trabalhador terá direito ao reembolso da presente contribuição pelo sindicato profissional, quando houver postado sua oposição no prazo previsto no § 1º sem que a empresa tenha sido informada antes de proceder ao desconto.

§ 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para que este possa intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 9º - O valor do desconto previsto no *caput* será de **R\$ 45,00** (quarenta e cinco reais) do salário de cada trabalhador.

§ 10º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pará de Minas**, no prazo de 05 (cinco) dias após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na **conta corrente nº 22.262.0001-3, Banco SICOOB ASCICRED, ag. 4034, Pará de Minas/MG**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS**

Com base no que dispõe o Artigo 513, “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho; fica instituída a contribuição, conforme abaixo, a qual deverá ser recolhida na data indicada, em favor do sindicato patronal signatário deste instrumento, no valor único de **R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)** através de guia própria que será enviada para empresas contendo as instruções necessárias para pagamento, podendo também ser obtida através do e-mail [sindirepa@fiemg.com.br](mailto:sindirepa@fiemg.com.br) ou telefone (31) 3282-1417.

§ 1º - O valor deverá ser pago até a data limite de **12 (doze) de agosto de 2026**.

§ 2º - Após o dia 12/08/2026, o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será considerado em atraso, devendo o mesmo sofrer a atualização monetária do seu valor com base na variação do INPC (IBGE) ou outro índice que vier a substituí-lo em caso de extinção, inclusive a *pro rata tempore die*, tomando-se como base para a apuração do período em mora a data de 12/08/2026, além do pagamento pela empresa inadimplente da multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, os quais incidirão sobre o valor corrigido monetariamente, bem como as despesas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – UNIFORMES**

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**. É lícita a inclusão nos respectivos uniformes da logomarca da empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

§ 1º - Sendo fornecido pelas empresas, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago e/ou danos por mau uso ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;

- b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
- d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

§ 2º - Não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, não será computado como hora extra, o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, que o empregado levar para a troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa ou local de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS**

As empresas se obrigam a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores e o sindicato profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus assessores, desde que pré-agendado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes se obrigam a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo sindicato profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela entidade sindical patronal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PRAZO PARA PAGAMENTO**

As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, referentes aos meses de março, abril e maio de 2026, poderão ser pagas juntamente com os salários de **junho/2026**, livre de multas ou quaisquer outros ônus.

E por estarem assim ajustadas, firmam a presente Convenção para os fins de direito.

Pará de Minas/MG, 28 de maio de 2026.

**Pelo Sindicato Patronal:**

**Pelo Sindicato Profissional:**

---

**Alexandre Mol Pessoa de Faria**  
Presidente  
CPF: 414.948.306-04

---

**João Bosco e Silva**  
Presidente  
CPF: 343.070.106-63

---

**Thiago Silva Magalhães**  
OAB/MG: 116.407

## **ÍNDICE DE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO:**

<b>PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE .....</b>	<b>1</b>
<b>SEGUNDA – ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>1</b>
<b>TERCEIRA - AUMENTO SALARIAL .....</b>	<b>1</b>
<b>QUARTA - PISO SALARIAL .....</b>	<b>1</b>
<b>QUINTA - JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>2</b>
<b>SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS .....</b>	<b>2</b>
<b>SÉTIMA - HORAS EXTRAS .....</b>	<b>2</b>
<b>OITAVA - FÉRIAS – CONCESSÃO / ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO .....</b>	<b>3</b>
<b>DÉCIMA – FECHAMENTO DO PONTO .....</b>	<b>3</b>
<b>DÉCIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO .....</b>	<b>3</b>
<b>DÉCIMA SEGUNDA - RETORNO EMPREGADO INSS .....</b>	<b>4</b>
<b>DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI .....</b>	<b>4</b>
<b>DÉCIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE .....</b>	<b>5</b>
<b>DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL .....</b>	<b>6</b>
<b>DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS .....</b>	<b>6</b>
<b>DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS .....</b>	<b>7</b>
<b>DÉCIMA NONA - UNIFORMES .....</b>	<b>7</b>
<b>VIGÉSIMA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS .....</b>	<b>8</b>
<b>VIGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO .....</b>	<b>8</b>