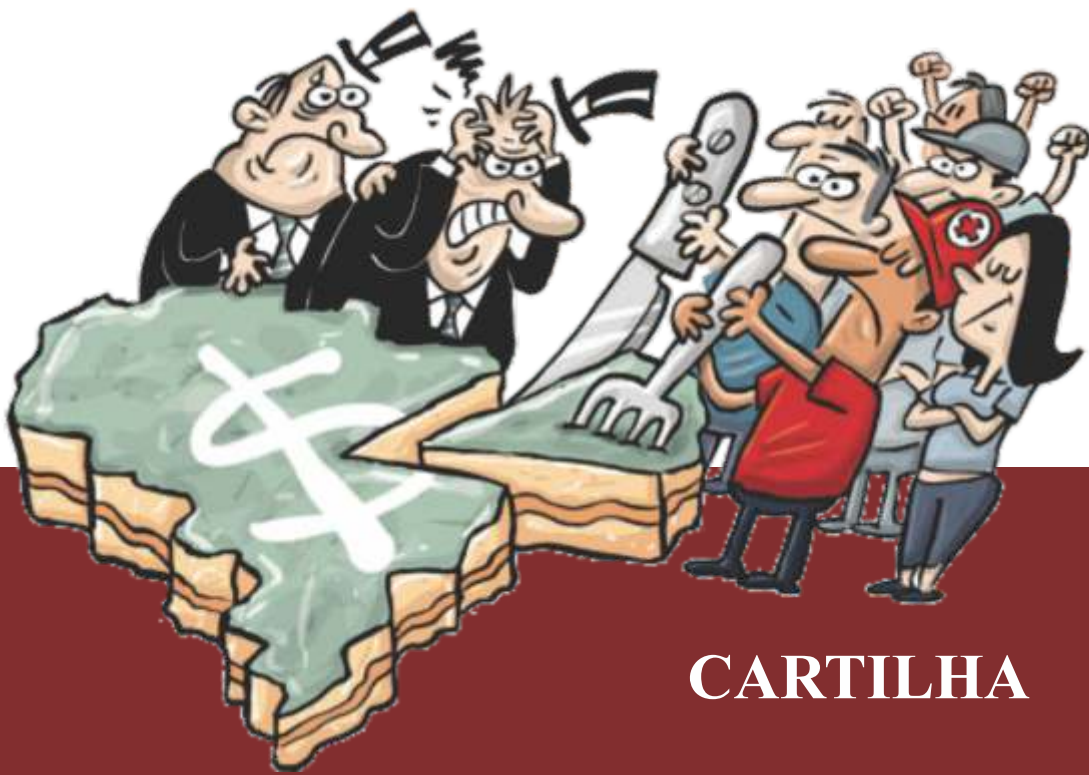


PLR

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS



CARTILHA

PLR

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS



Índice

Apresentação	3
PLR: Um direito antigo	4
A lei que regula a PLR	10
A ``Mais Valia``	12
Como funciona o sistema capitalista	14
Sindicatos Filiados	17

Apresentação



O trabalhador bem informado é a principal arma contra a injustiça, a supressão de direitos e outras mazelas que ocorrem no mundo do trabalho. Com o objetivo de acrescentar maior conhecimento aos trabalhadores, apresentamos esta cartilha que trata sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

A Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, seus artigos e as posteriores alterações que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados de empresas, merecem atenção especial pelos trabalhadores para que se possa garantir uma negociação que realmente valorize o esforço de cada operário.

Esta cartilha traz em seu conteúdo a última alteração da lei 10.101, realizada em 2013. Entre as mudanças, vale destacar o parágrafo que proíbe colocar como critérios e condições para negociação metas que se referem à saúde e segurança do trabalhador. Outra importante mudança foi a isenção de imposto de renda para quem receber de PLR até R\$ 6 mil.

Os patrões querem, com a PLR, nos convencer que teremos mais dinheiro se dermos maior resultado para a empresa. Querem trocar o aumento salarial pela PLR. Porém, nós, trabalhadores, temos que enxergar na PLR a possibilidade de negociar as mudanças que estão ocorrendo no processo produtivo e aumentar a participação dos trabalhadores na defesa dos seus direitos.

Boa leitura!!!

José Wagner
Presidente da FEM/CUT-MG

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

PLR - Um direito antigo

Deste 1946, no governo Getúlio Vargas, a Participação nos Lucros e Resultados é um direito constitucional dos trabalhadores.

Em 1988 é promulgada a atual Constituição, fruto da luta pela democracia e contra o regime militar, e que mantém este direito. A aplicação depende de lei complementar a ser aprovada no Congresso Nacional.

Mesmo estando inscrita há 50 anos como um direito, a participação nos lucros ou resultados nunca foi regulamentada por lei complementar.

O governo Itamar editou uma primeira medida provisória regulamentando o assunto e no final de 1995, o governo Fernando Henrique a reeditou com modificações.

O objetivo era nos fazer participar do processo em curso de flexibilização dos

nossos salários.

É por isso, que tanto na medida provisória do governo Itamar quanto na de FHC, tentou-se impedir a participação dos sindicatos na discussão da PLR com as empresas. Mas, nossa pressão fez com que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse a legitimidade dessa participação, que agora é lei.

A última medida provisória reconhece a necessidade de participação dos sindicatos neste processo de discussão.

O que é PLR?

Participação nos Lucros e Resultados.

Trata da Participação Administrativa dos trabalhadores, que através de comissões designadas ou de convenções e acordos coletivos entre o patronato e os empregados, estabelecem destinação percentual dos rendimentos empresariais aos trabalhadores.

A Participação nos Lucros não é nenhuma novidade e existe há muitos tempo em vários países, mas só recentemente começou a ser praticada no Brasil.

No Japão as empresas fazem distribuições de lucros desde o fim da 2ª Guerra Mundial. Nos EUA ela é praticada há mais de 30 anos.

Na Europa, o sistema começou a ser discutido na década de 60 e praticamente é generalizado desde os anos 80.



Na Alemanha , por exemplo, a legislação é de 1959.

Como você pode ver é um direito antigo no mundo todo, inscrito na lei de muitos países e negociado nos contratos de trabalho há bastante tempo.

O que os patrões querem com a P.L.R

Querem nos convencer que teremos mais dinheiro no bolso se dermos mais resultado para as empresas. Querem trocar os nossos aumentos salariais pela PLR.

Assim, eles não pagam encargos sociais nem tampouco computam esses valores para o pagamento de horas extras, férias, 13º salário e FGTS.

Além disso, não conta para a aposentadoria e afastamento pelo INSS. Com isso, os patrões saem lucrando e nós perdendo.

Comprometer-nos com as metas da empresa, utilizando a conversa fiada parceria. Dividir-nos, fazendo o

companheiro fiscalizar e cobrar resultado do outro companheiro, de maneira a impedir que haja união.

Convencer-nos a aumentar a produtividade, sem que isso signifique mais gastos, ou seja, a PLR funciona como um "cala-boca".

O que nós queremos com a PLR

Melhorar a distribuição de renda

O Brasil tem um dos mais baixos salários e uma das piores distribuições de renda do mundo. Negociar as mudanças tecnológicas na empresa (reestruturação produtividade) é uma das poucas possibilidades de influir na reestruturação produtiva promovida pelas empresas. Devemos procurar discutir na negociação: a jornada de trabalho, o ritmo de trabalho, a qualificação e requalificação profissional, a introdução de inovações organizacionais e tecnológica, a qualidade de trabalho, etc.



Enfim, a discussão da participação nos lucros e resultados abre a possibilidade de negociar as mudanças que estão ocorrendo no processo produtivo, aumentando a intervenção dos trabalhadores na defesa de seus interesses.

Fortalecer a organização dos trabalhadores

É uma das formas de garantir alguma organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. A organização sindical existente em nosso país, normalmente não tem representação no local de trabalho. No Brasil, o local de trabalho é dos espaços sociais onde é negado ao trabalhador o direito de cidadania, pois ele não tem liberdade de expressão, de opinião, de organização, de reunião, etc.

Ter mais e melhores informações

Um acordo sobre participação nos lucros é um instrumento que possibilita ao trabalhador (via Sindicato/Comissão), ter acesso privilegiado às informações dos lucros ou resultados e outros assuntos

correlatos da empresa.

O que devemos fazer

Primeiro - Você não deve aceitar os valores apresentados pela empresa sem antes ter feito uma avaliação deles, mesmo que, a princípio, pareçam um bom valor. Cuidado com o "Cala-boca". Patrão nenhum dá ponto sem nó.

Segundo - tem que ter eleição da Comissão de representantes dos trabalhadores com acompanhamento do Sindicato. Nunca deixe os patrões indicarem os nossos representantes.

Terceiro - Procurar garantir a estabilidade da Comissão. Em último caso, compromisso por escrito da empresa em não demitir os membros da Comissão.

Quarto - O Sindicato fará reunião com a nossa Comissão para explicar "tim tim por tim tim" como será a negociação, para o patrão não nos enrolar.

Quinta - Temos que exigir dos patrões as informações necessárias, como por exemplo:



faturamento dos últimos 3 anos
produção dos últimos 3 anos
número de funcionários em 3 anos
número de horas extras.

Sexto - Não podemos aceitar metas de produção que aumentem o ritmo de trabalho, pois prejudica a nossa saúde e gera desemprego. Aumento de produção só com contratação de novos trabalhadores. Já trabalhamos muito, não é preciso trabalhar mais para podermos participar dos lucros ou resultados das empresas.

Sétimo - Não podemos aceitar valores diferentes, ou seja, por setor ou por faixa salarial. Devemos procurar garantir os mesmos valores para todos e que este valor seja incorporado aos salários. Igualdade entre os trabalhadores é um princípio nosso muito importante.

Oitavo - Não podemos aceitar negociação da PLR sem a presença do Sindicato. Contra a

vontade do governo FHC e dos patrões, nós conseguimos transformar em lei o direito do Sindicato participar, junto com a comissão de representantes dos trabalhadores, nas negociações de PLR.

Nono - Cada passo deve ser amplamente discutido com os trabalhadores, mostrando a importância de cada um deles para não deixar que os patrões consigam nos enrolar com a PLR. Ou mesmo jogar os trabalhadores contra o sindicato, pressionando a assinar um acordo ruim. A tarefa do sindicato e da Comissão é mobilizar os trabalhadores para garantir as nossas reivindicações.



Décimo - Quem deve decidir sobre as propostas sugeridas durante o processo de negociação são os trabalhadores. A Comissão só deve assinar o acordo após aprovação dos trabalhadores, através de assembleia ou de plebiscito, buscando sempre a forma que permita o maior número possível de participação dos trabalhadores na decisão.

Devemos ficar atentos

Para que os Sindicatos e as Comissões possam acompanhar e ou controlar os resultados da empresa, é necessária a garantia de acesso às informações e como será o monitoramento dos resultados.

A) São fontes de informações:

Os mapas de produção, os relatórios de vendas, o índice de produtividade (produção física/trabalhador e faturamento/trabalhador, o índice de qualidade (refugo, retrabalho, reclamações de clientes, etc), números de horas extras realizadas, salário médio (horistas e mensalistas).

Balanços contábeis anuais e ou semestrais e balancetes mensais.

Planos de introdução de inovações tecnológicas e organizacionais.

Plano de investimento e expansão.

B) Monitoramento dos resultados

A empresa deverá fornecer à comissão e ao sindicato, em períodos e prazos a serem acordados, as informações necessárias para o monitoramento dos resultados com o conhecimento de todos.

C) Metas

As comissão de trabalhadores e o Sindicato, ao negociarem as metas com a empresa, deverão prestar atenção na produção passada, pois se ela foi alcançada com grande número de hora extras, aumento de ritmo de trabalho, aumento de número de acidentes, etc. Este patamar não poderá servir de parâmetro para o estabelecimento de metas futuras, sob pena de não se atingir os objetivos acordados e ainda aumentar o depreciação das condições de trabalho.



Lembre-se: Não basta ter informação, é preciso divulgá-la no interior da empresa.

Garantias mínimas

1) A comissão eleita tem de ter estabilidade pelo menos durante o mandato. Isso deve ser conquistado no acordo, pois a medida provisória é omissa neste ponto. A estabilidade da comissão dará mais poder de negociação aos seus membros e também ao Sindicato.

2) O patronato não poderá, em

hipótese alguma, impor vetos (isso é ilegal) à participação de qualquer trabalhador da empresa, por atuação em sindicatos, partidos políticos, igrejas, associações popular ou profissional, etc.

3) Sindicato tem de participar de todo o processo negocial, pois a última edição da medida provisória garante esta participação. Portanto, de direito ou de fato, o Sindicato e a Comissão são interlocutores dos trabalhadores nas negociações. Essa foi uma vitória dos Sindicatos da CUT.



A Lei que regula a PLR

Com o objetivo de tornar mais claro o programa de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas, em 2013 a presidente Dilma promulgou a lei 12.832. Esta medida tornou mais transparente para os trabalhadores a vida financeira da empresa, possibilitando uma divisão dos lucros mais justa. Acompanhe abaixo a íntegra desta lei.

Presidência da República

LEI No 12.832, DE 20 DE JUNHO DE 2013

Altera dispositivos das Leis nos 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei no 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

.....
§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo:

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho." (NR)

"Art. 3º

.....
§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

.....
§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual.

§ 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo.

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente.

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo.

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano calendário.

§ 10. Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos.

§ 11. A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da Tabela Progressiva

Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas." (NR)

"Art. 4º

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

....." (NR)

Art. 2º Os arts. 4º e 8º da Lei no 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º

VII - as contribuições para as entidades de previdência complementar de que trata a Lei no 12.618, de 30 de abril de 2012.

....." (NR)

"Art. 8º

II -

i) às contribuições para as entidades de previdência complementar de que trata a Lei no 12.618, de 30 de abril de 2012.

....." (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2013.

Brasília, 20 de junho de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF

A "Mais Valia"

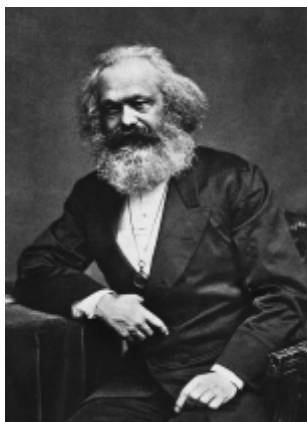
A Mais-valia é o nome dado por Karl Marx à diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador, que seria a base da exploração

Teoria da mais valia:

Karl Marx foi o primeiro pensador econômico que criticou a dinâmica do modelo. Escreveu um tratado de três volumes sobre todos os economistas existentes, que foi publicado como Teoria da Mais-Valia, Incorporado à obra O Capital, obra mais importante do autor.

A teoria marxista da Mais-valia pode ser compreendida da seguinte forma: suponhamos que um funcionário leve 2 horas para fabricar um par de calçados. Nesse período ele produz o suficiente para pagar todo o seu trabalho. Mas, ele permanece mais tempo na fábrica, produzindo mais de um par de calçados e recebendo o equivalente à confecção de apenas um.

Em uma jornada de 8 horas, por exemplo, são produzidos 4 pares de calçados. O valor de cada par continua o mesmo, assim também como o salário do proletário. Com isso, conclui-se



Karl Marx nasceu em Trier, Alemanha, em 5 de maio de 1818 e morreu em Londres em 14 de Março de 1882

que ele trabalha 6 horas de graça, reduzindo o custo do produto e aumentando os lucros do patrão.

Esse valor a mais (mais-valia) é apropriado pelo capitalista e constitui o que Karl Marx chama de "Mais-Valia Absoluta".

Além do operário permanecer mais tempo na fábrica, o patrão pode aumentar a produtividade com a aplicação de tecnologia. Dessa forma, o funcionário produz ainda mais. Porém o seu salário não aumenta na mesma proporção. Surge assim, a "Mais -Valia Relativa".

Assim Marx define a exploração capitalista.

A Mais-valia é a base para os lucros, os juros das aplicações financeiras e para todas as formas de rendimentos vinculados à propriedade.

A apropriação da mais-valia é o fundamento da divisão das classes sociais no capitalismo.

Entendendo a "Mais-Valia"

Para Karl Marx, "Mais-valia", é a parcela do valor total do produto produzido por um trabalhador, que lhe é roubado pelo seu patrão.

Através do conceito de Mais-valia podemos explicar, de forma científica e rigorosa, a exploração capitalista e, assim, vislumbrar o que é necessário para suprimi-la.

Como já vimos anteriormente, o operário só possui sua força de trabalho. Ele a oferece como mercadoria ao burguês (donos dos meios de produção), que a compra por uma determinada quantia em dinheiro (salário) para fazê-lo trabalhar durante um certo período de tempo; 8 horas por dia, por exemplo. A partir do momento em que a compra, a força de trabalho do operário passa a pertencer ao burguês, que dispõe dela como quiser.

O custo de manutenção da força de um trabalho (operário, máquinas) constitui seu valor; a Mais-valia é a diferença entre o valor produzido pela força de trabalho e o custo de sua manutenção.

Ao patrão o que interessa é o aumento constante da Mais-valia porque assim seus lucros também aumentam. Para fazer isso, o capitalista usa algumas formas básicas: aumentando ao máximo a jornada de trabalho ("Mais-Valia Absoluta"), de modo que depois do operário ter produzido o valor equivalente ao de sua força de trabalho, possa continuar trabalhando muito tempo mais.

Esta forma de obter maior quantidade de Mais-valia é muito conveniente ao capitalista porque ele não aumenta seus gastos nem em máquinas nem em infraestrutura e consegue um rendimento muito maior da força de trabalho. Era o método utilizado no começo do capitalismo.

Mas não se pode prolongar indefinidamente a jornada de trabalho. Existem limite para isso.

Limites Físicos - porque se o operário trabalha durante muito tempo, não pode descansar o suficiente que dê para refazer sua força de trabalho na forma devida. Isso irá produzindo um esgotamento intensivo, logo, uma baixa no rendimento, o que não interessa ao patrão.

Limites Históricos - porque à medida que o capitalismo foi se desenvolvendo, a classe operária também se desenvolveu, se organizou e começou a lutar contra a exploração capitalista.

Através de árduas lutas a classe operária foi conseguindo reduzir a jornada de trabalho, obrigando os capitalistas a buscarem outras medidas para aumentar a Mais-valia.

Então, para isso, o patrão teve de lançar mão de outras formas para fazer com que o operário produzisse mais, reduzindo o tempo de trabalho necessário ("Mais-Valia relativa"), sem reduzir a jornada de trabalho: introduzindo máquinas mais modernas, incentivando a produtividade.

O fim da exploração capitalista exige o fim da propriedade e do controle privado dos meios de produção e a abolição do direito de herdá-los. Ao eliminar a propriedade privada dos meios de produção, eliminaremos o antagonismo de classes e abriremos caminhos para o fim de toda exploração. Socializando assim entre os que produzem as riquezas produzidas.

Como funciona o sistema capitalista

O sistema capitalista se baseia em dois pilares: exploração de mão de obra livre e controle dos meios de subsistência.

No capitalismo o trabalhador se torna livre, mas livre de tudo como diz Karl Marx. No sistema de escravidão e na servidão, o trabalhador estava completamente sujeito aos senhores. Na escravidão, o trabalhador era considerado "coisa" e não ser humano, era propriedade de seu senhor. Na servidão, o trabalhador estava atrelado à terra, não podia deixá-la.

No capitalismo, o trabalhador é supostamente livre, ele não é "coisa", não é propriedade de ninguém, pode ir e vir. Mas isso significa mesmo liberdade?

Ao contrário dos outros sistemas, no capitalismo o trabalhador é separado dos meios de produção e é alienado, deixando de possuir matéria prima, ferramentas e conhecimentos para produzir os insumos necessários à sua sobrevivência. Por isso, Marx diz que ele é livre de tudo.

A única forma do trabalhador sobreviver no capitalismo é vender sua força de trabalho e assim conseguir forma de adquirir produtos necessários

para sobreviver.

O capital obtém lucros explorando a força de trabalho, através da mais valia e vendendo os produtos aos trabalhadores. Como o objetivo do capital é sempre obter mais lucros, ele reduz seus custos e uma destas formas é diminuindo o custo da mão de obra. Os capitalistas concorrem entre si para obter produtos à preços menores e com isso vender mais e ter mais lucros. Assim, quanto mais baixo o custo da mão de obra, maior é o lucro.

Mas isso gera um problema. Sem dinheiro suficiente, o trabalhador não pode consumir e sem consumo o capitalismo não sobrevive, pois não se escoia a produção, não se vende e não se obtém lucros. Este é um dos fatores mais importantes que geram crises constantes no sistema capitalista. Isso faz com que o capitalismo sempre se reinvente, aprofunde a exploração do trabalho, acumule mais, entre crise e inicie um novo ciclo.



ANEXO
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
TABELA DE TRIBUTAÇÃO EXCLUSIVA NA FONTE

VALOR DA PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)
de 0,00 a 6.000,00	0%	—
de 6.000,01 a 9.000,00	7,5%	450,00
de 9.000,01 a 12.000,00	15%	1.125,00
de 12.000,01 a 15.000,00	22,5%	2.025,00
acima de 15.000,00	27,5%	2.775,00



***Unidos somos
mais fortes***

DIRETORIA EXECUTIVA DA FEM/CUT-MG

Presidência – José Wagner Moraes de Oliveira
Vice-Presidente – Alexandra Fernandes do Amaral
Secretário Geral – Wilton Gonçalves Lima
Secretário Administração e Finanças – Heraldo Silva Ferreira
Secretário de Formação – Júlio César Martins
Secretária de Política Sindical e Social – Antônia de Jesus Lopes
Secretário de Imprensa e Divulgação – Valdinei Ferreira da Silva
Secretário de Saúde – Julio Cesar Franca de Oliveira
Secretaria de Mulheres – Maria Ferreira Lopes

SINDICATOS FILIADOS

Sindicato dos Metalúrgicos de Alfenas e Região - Tel: (35) 3297.3901
sindmetalurgicoalfenas@yahoo.com.br

Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região -
Tel: (31) 3369 0510 - secretariageral@sindimetal.org.br

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Cambuí, Camanducaia, Extrema e Itapeva
- Tel: (35) 34313070 - sindicatocambui@gmail.com

Sindicato dos Metalúrgicos de Extrema, Itapeva e Camanducaia -
Tel: (35) 3435.1611- e-mail: sinextre@hotmail.com / sinextre@gmail.com

Sindicato dos Metalúrgicos de João Monlevade - Tel: (31) 38511222
sindicato@sindmonmetal.com.br - site:www.sindmonmetal.com.br

Sindicato dos Metalúrgicos de Juiz de Fora - Tel: (32) 32155071
e-mail: stimcutjf@yahoo.com.br - site: www.stimjf.org

Sindicato dos Metalúrgicos de Matozinhos



Federação Estadual dos Metalúrgicos de MG

SINDICATOS FILIADOS

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico de Pouso Alegre e Região - Tel: (35) 34233966
3423-8471 - e-mail: sindmetpa@veloxmail.com.br
site: www.sindmetpar.com.br

Sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia - Tel: (31) 36411730
e-mail: metluzia@veloxmail.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Timóteo e Coronel Fabriciano - Tel:(31) 3849.9100 / 3849.9100 -
e-mail: imprensa@metasita.org.br / secretaria@metasita.org.br -
site: www.metasita.org.br

Sindicato dos Metalúrgicos de Varginha - Tel: (35) 32216966
e-mail: geanne@varginha.com.br - site: www.sindmeta.com.br

Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Vespasiano e Lagoa Santa - Tel: (31) 36211458
e-mail: metavesp@vespanet.com.br