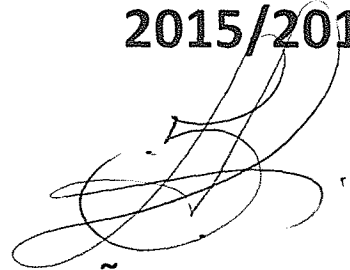


**CONVENÇÃO
COLETIVA DE
TRABALHO
2015/2016**

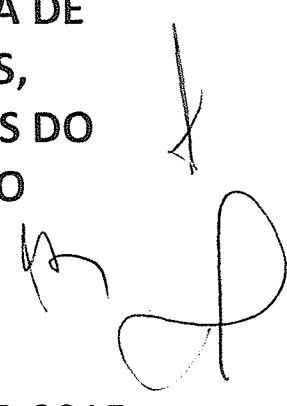


**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE
METALÚRGICOS DA CUT NO
ESTADO DE SÃO PAULO
FEM-CUT**

**SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE MÁQUINAS
SINDIMAQ**

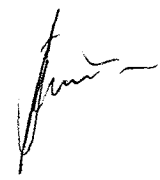
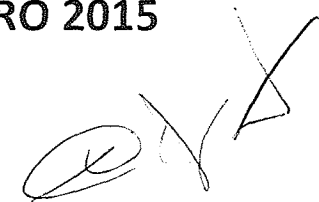
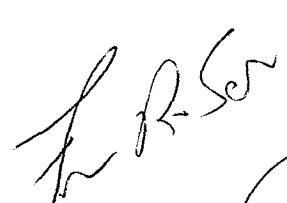


**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE
APARELHOS ELÉTRICOS,
ELETRÔNICOS E SIMILARES DO
ESTADO DE SÃO PAULO
SINAEES**



snaees

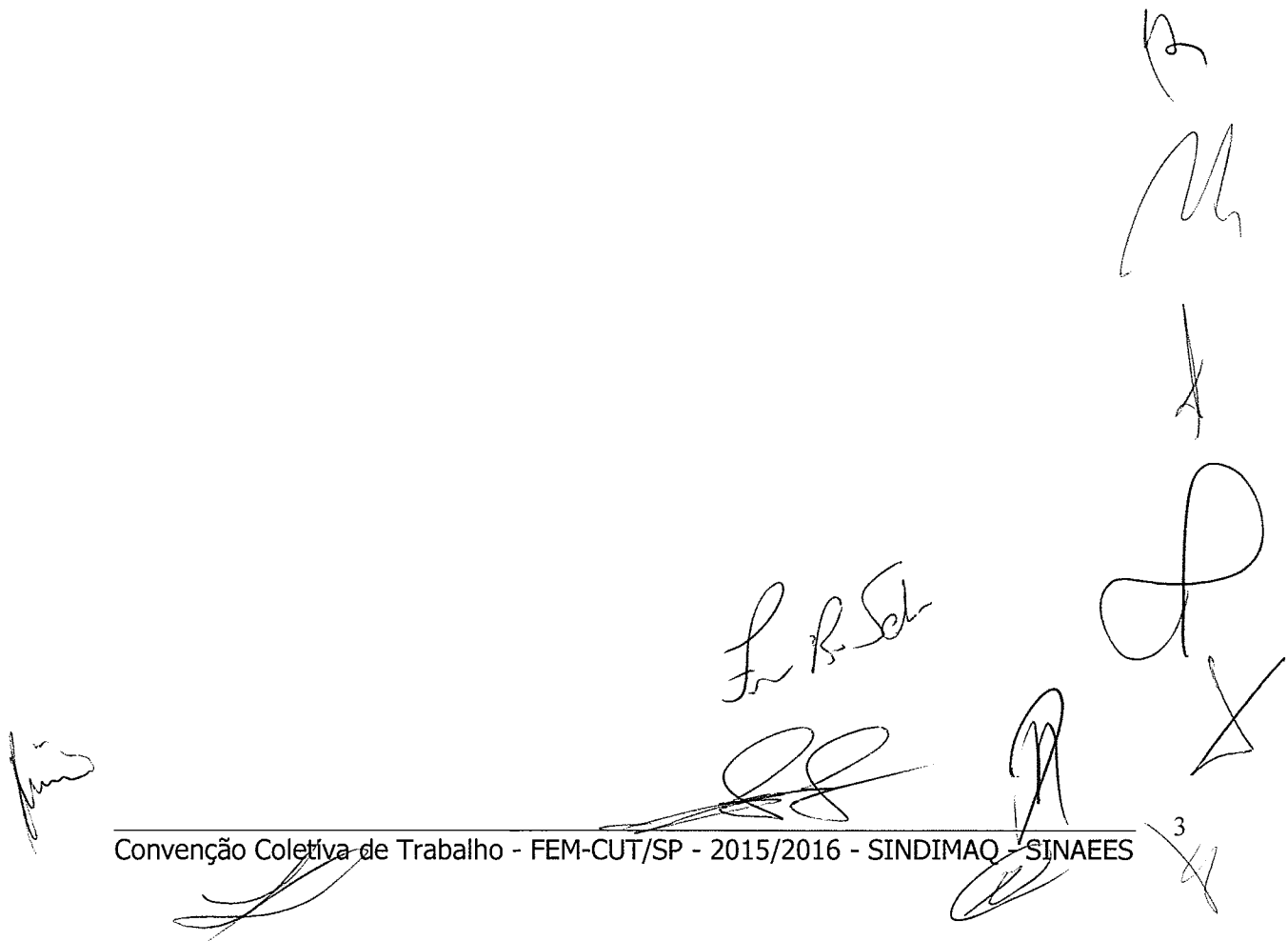
SETEMBRO 2015



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, SINDIMAQ**, registro sindical nº 24000.006.677/88, CNPJ 62.646.617/0001-36, SR 03932, assembleia realizada em 16/7/2015 na Avenida Paulista, 1439, 6º andar, São Paulo, SP, e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINAEEES**, registro no livro 1, fls.98, CNPJ 62.510.094/0001-04, SR 05953, assembleia realizada em 16/7/2015 na Avenida Paulista, 1439, 6º andar, São Paulo, SP, e de outro lado a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO - FEM-CUT/SP**, concessão do Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0002-37, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/ SP – CEP 09726-150 – Fone/Fax: (011) 4122 7717/3208-1104, em conjunto com os seus respectivos SINDICATOS DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS FILIADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, abrangendo as bases territoriais do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **ARARAQUARA** E AMÉRICO BRASILIENSE, registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, estabelecido na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 – Vila Xavier – Araraquara/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia-Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA**, registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO**, registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, localizado na Rua Sinharinha Frota, 798 – Matão/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO**, registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 – Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba/SP; -

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**, registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS** (IBATÉ, ANALÂNDIA E RIBEIRÃO BONITO), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632,cento, São Carlos, SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **SOROCABA** E REGIÃO (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí, Itapetininga e Sarapuí), registro sindical nº 35443.007079/92, CNPJ nº 71.850.945/0001-40, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba SP, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **TAUBATÉ**, DISTRITOS E REGIÃO, registro sindical nº 128.171, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, com sede estabelecida na Rua Urupês, 98 – Chácara do Visconde – Taubaté SP, resolvem estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual rege-se-á pelas condições a seguir relacionadas:



ÍNDICE - ORDEM NUMÉRICA

CLÁUSULAS

01. REAJUSTE SALARIAL
02. COMPENSAÇÕES
03. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
04. SALÁRIO NORMATIVO
05. AJUSTE DE FOLHA
06. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
07. ADICIONAL NOTURNO
08. SALÁRIO ADMISSÃO
09. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
10. APRENDIZES - SENAI
11. PROMOÇÕES
12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS
14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
19. COMPENSAÇÃO DE HORAS
20. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
21. JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)
22. FÉRIAS
23. AVISO PRÉVIO
24. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS
25. DIÁRIAS
26. AUXÍLIO-CRECHE
27. AUXÍLIO-FUNERAL
28. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
29. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
30. ABONO POR APOSENTADORIA
31. LICENÇA PARA CASAMENTO
32. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE
33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
34. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA
35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
36. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 37.1. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE
38. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
39. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
41. GARANTIAS SINDICAIS
42. CIPA
43. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES
44. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

46. VALE TRANSPORTE
47. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
48. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
49. ÁGUA POTÁVEL
50. CONVÊNIO MÉDICOS
51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
52. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
53. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
54. PLANTÃO AMBULATORIAL
55. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
56. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
57. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
58. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
59. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
60. TESTE ADMISSÃO
61. CARTA DE REFERÊNCIA
62. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
63. CARTA AVISO DE DISPENSA
64. HOMOLOGAÇÕES
65. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
66. QUADROS DE AVISOS
67. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
68. REVISTA
69. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES
71. TAXA CONTRATUAL /NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
72. PLR
73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
74. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
75. IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES
76. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
77. ATUALIZAÇÕES NA CTPS
- 77.1. NOMENCLATURA FUNCIONAL
78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
79. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
80. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR
81. GARANTIAS GERAIS
82. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
83. FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS
84. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER
85. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS
86. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
87. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO
88. MULTA
89. JUÍZO COMPETENTE
90. VIGÊNCIA

1) REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados(as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos pelo percentual de **9,88%** (nove vírgula oitenta e oito por cento), a ser aplicado da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 31/8/2015 serão reajustados a partir de 1º/9/2015, pelo percentual de **7,88%** (sete vírgula oitenta e oito por cento), observado o teto salarial de **R\$7.427,21** (sete mil, quatrocentos e vinte e sete reais e vinte e um centavos), a ser pago a partir de 1º/9/2015.

b) Para o salário igual ou superior a **R\$7.427,21** (sete mil, quatrocentos e vinte e sete reais e vinte e um centavos), o reajuste corresponderá à incorporação do valor fixo de **R\$585,26** (quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos), a ser incorporado e pago a partir de 1º/9/2015.

c) Em 1º/2/2016 os salários serão reajustados com o percentual de mais **2,00%** (dois por cento), calculado sobre os salários vigentes em 31/8/2015, observado o teto salarial de **R\$7.427,21** (sete mil, quatrocentos e vinte e sete reais e vinte e um centavos), a ser pago a partir de 1º/2/2016.

d) Para o salário igual ou superior a **R\$7.427,21** (sete mil, quatrocentos e vinte e sete reais e vinte e um centavos), o reajuste corresponderá a incorporação do valor fixo de **R\$148,54** (cento e quarenta e oito reais e cinquenta e quatro centavos), a ser incorporado e pago a partir de 1º/2/2016.

e) Os valores das férias, coletivas ou individuais, gozadas entre 1º/9/2015 e 31/1/2016, os valores rescisórios dos desligamentos ocorridos no mesmo período e o valor correspondente ao 13º salário de 2015, deverão ser corrigidos pelo índice de 9,88% (nove vírgula oitenta e oito por cento). As diferenças relativas às férias e ao 13º salário podem ser pagas de forma destacada na folha de pagamento respectiva. A aplicação do índice de 9,88% sobre as férias, o 13º e as verbas rescisórias não deve ser interpretada, em qualquer hipótese, como correção dos salários que, até 1º/2/2016, devem ser reajustados pelo valor de 7,88%, não havendo a incorporação para quaisquer fins da diferença de índices.

e) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

2) COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1º/9/2014 a 31/8/2015, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

3) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º/9/2014 até 31/8/2015 obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

a) Nos salários dos empregados(as) da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

b) Para as funções sem paradigma, serão obedecidos os valores da tabela abaixo:

Proporcionalidade do Reajuste Salarial em 1º/9/2015

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAIS DE AUMENTO A SEREM APLICADOS EM 1º/9/2015 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO, RESPEITADO O TETO SALARIAL DE R\$7.427,21	VALORES FIXOS A SER ACRESCIDOS EM 1º/9/2015 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO IGUAL OU SUPERIOR A R\$7.427,21
Set/14	7,88%	R\$585,26
Out/14	7,22%	R\$536,24
Nov/14	6,56%	R\$487,24
Dez/14	5,90%	R\$438,20
Jan/15	5,25%	R\$389,93
Fev/15	4,59%	R\$340,91
Mar/15	3,94%	R\$292,63
Abr/15	3,28%	R\$243,61
Mai/15	2,62%	R\$194,59
Jun/15	1,96%	R\$145,57
Jul/15	1,31%	R\$97,29
Ago/15	0,66%	R\$49,02

Proporcionalidade do Reajuste Salarial em 1º/2/2016

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAIS DE AUMENTO A SEREM APLICADOS EM 1º/2/2016 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO, RESPEITADO O TETO SALARIAL DE R\$7.427,21	VALORES FIXOS A SER ACRESCIDOS EM 1º/2/2016 SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO IGUAL OU SUPERIOR A R\$7.427,21
Set/14	2,00%	R\$148,54
Out/14	1,83%	R\$135,92
Nov/14	1,67%	R\$124,03
Dez/14	1,50%	R\$111,41
Jan/15	1,33%	R\$98,78
Fev/15	1,17%	R\$86,90

Mar/15	1,00%	R\$74,27
Abr/15	0,83%	R\$61,65
Mai/15	0,67%	R\$49,76
Jun/15	0,50%	R\$37,14
Jul/15	0,33%	R\$24,51
Ago/15	0,16%	R\$12,63

Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde a admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioria e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

I) Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º.9.2015;

II) Nos salários dos empregados(as) admitidos(as) em empresas constituídas após a data-base serão também aplicados os critérios da tabela acima;

III) Aos empregados(as) transferidos(as) entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Reajuste Salarial e 02 – Compensações,

4) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados(as) abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º/9/2015, obedecidos os critérios abaixo:

a) Para cada estabelecimento que contava em 31/8/2015, com até 50 (cinquenta) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$1.278,82** (um mil, duzentos e setenta e oito reais e oitenta e dois centavos).

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2015, de 51 (cinquenta e um) empregados(as) até 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$1.356,58** (um mil, trezentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e oito centavos).

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2015, com mais de 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$1.494,81** (um mil, quatrocentos e noventa e quatro reais e oitenta e um centavos)

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras “a”, “b”, e “c” acima, os(as) menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

5) AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2015, poderá ser paga juntamente com o salário de outubro de 2015, a ser pago em novembro deste ano. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial.

6) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta letra "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "a".

c) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;

d) O empregador não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

e) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam refeições aos empregados(as), quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados(as) envolvidos(as), dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

7) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de **35%** (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Os empregados(as) admitidos(as) até 30/10/1998 e que já trabalhavam em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados(as) que, transferidos(as) ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador(a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo

primeiro acima, as empresas que – a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

8) SALÁRIO ADMISSÃO

a) Será garantido ao empregado(a) admitido(a) para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído sem considerar as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado(a) no seu exercício;

b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra “a” acima, será garantido o menor salário de cada função;

c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.

9) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

a) Será efetivado na função o empregado(a) que substituir outro trabalhador(a) por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções.

b) Não se aplica a garantia da letra “a” supra, quando o substituído(a) estiver sob amparo da Previdência Social.

10) APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a Cláusula nº 4. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31/8/2015, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

c) Se efetivado(a) na empresa, após a conclusão do aprendizado, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o aprendiz poderá ser aproveitado(a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência das vagas qualificadas na pertinente aprendizagem, elas serão, preferencialmente, dirigidas para os(as) aprendizes;

d) As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos(as) a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades sindicais integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação e promoverão entendimento junto ao Conselho Regional do SENAI, bem

como outras escolas técnicas, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

f) O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial, aplicando-se todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva, exceto onde expressamente consignado de forma diversa.

11) PROMOÇÕES

A promoção de empregado(a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias;

Será garantido ao empregado(a) promovido(a) para função ou cargo sem paradigma após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento) e para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados(as) e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

Excepcionalmente, os níveis por cargo do que trata esta cláusula, poderão ser elevados para 4 (quatro), mediante justificativa patronal e negociação coletiva específica com o respectivo sindicato da categoria profissional preponderante.

13) PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados(as), nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário.

b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou que possuam posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados(as).

14) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

As empresas concederão aos seus empregados(as) um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado(a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

15) ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

16) ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso, ocorrer no primeiro dia útil imediatamente anterior.

a) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parág. Primeiro: 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parág. Segundo: 2% (dois por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

b) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

c) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "a" acima não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

17) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

a) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;

b) As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados(as) através de depósito em conta corrente, estarão desobrigados de obter assinatura dos empregados(as) nos respectivos comprovantes.

18) DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 2 (dois) atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a sua somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

19) COMPENSAÇÃO DE HORAS

I) Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

II) As empresas comunicarão aos empregados(as), com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

20) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

21) JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

22) FÉRIAS

- a) As empresas comunicarão aos empregados(as), com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado(a) poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, ser remuneradas como extraordinárias.

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

d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único: Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) O empregado(a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a" acima;

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado(a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados(as);

h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado(a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) Ao empregado(a) cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

23) AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

b) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado(a), no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado(a) por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

Da mesma forma, alternativamente, o empregado(a) poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos no final do período, a critério do empregado(a);

c) Ao empregado(a) que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a

essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;

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

e) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado(a).

24) INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

Os empregados(as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos(as) sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica aos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º.11.98.

25) DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos que resulte ao empregado(a) despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

26) AUXÍLIO-CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;

a.1) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no Item "a" desta cláusula, também será concedido ao pai adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou ao pai que mantenha o filho (a) sob sua dependência econômica comprovada, e nesse caso, para fazer jus a referido benefício, deverá comprovar que a mãe trabalha e NÃO possui o benefício, bem como já retornou da licença maternidade.

b) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

c) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

27) AUXÍLIO-FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado(a) a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários em caso de morte por acidente de trabalho.

b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados(as) e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

28) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado(a) no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado(a). No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na legislação vigente;

c) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

29) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado(a) em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado(a) não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados(as).

30) ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados(as) com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco) anos.

Se o empregado(a) permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Para os empregados(as) com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados(as), salvo contribuições voluntárias do empregado(a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

b) Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

31) LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado(a) a licença remunerada será de 4 (quatro) dias úteis, podendo ser dividido entre dias imediatamente anteriores e dias imediatamente posteriores, a critério do empregado(a) e mediante aviso à empresa.

32) LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados ou empregadas da categoria em 31.8.2015 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

a) A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

b) Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito à prorrogação.

c) As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

d) Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou àquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

- i) Por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
- ii) Por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e
- iii) Por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

e) A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Aditamento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

f) Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

33) AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário e demais consectários legais:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro (a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

a.1) Até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob sua dependência econômica, a que aduz o Inciso I do artigo 473 da CLT.

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;

b.1) O pai adotante terá direito à mesma licença, contada da data de apresentação do termo judicial de guarda.

c) Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a), inclusive quanto aos dependentes com deficiência ou idosos, desde que exijam cuidados permanentes, ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, até o limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;

Nos casos da letra "c", serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;

Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra "c", e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;

c.1) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

d) Nos casos comprovados de plantão noturno no serviço militar, assim entendido o serviço que terminar depois das 23h, o empregado será dispensado pelas horas equivalentes no dia seguinte, com o pagamento de tais horas pela empresa.

d.1) Para ter direito ao benefício do item "d", o trabalhador deverá apresentar, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas do final da prestação de serviços, o documento comprobatório emitido pela autoridade militar e comprovando a sua ocorrência, sob pena de não ter direito à ausência justificada.

d.2) As horas abonadas serão computadas entre as 23h e o término do serviço obrigatório.

34) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA

a) Ao empregado(a) afastado(a) do serviço, por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

b) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados(as) não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado(a) e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

35) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados(as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados(as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;