

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA – **SINDIFORJA** e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO – **SINPA**, assistidos por seu advogado e bastante procurador no final assinado, e de outro lado, A **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP** e seus sindicatos filiados, quais sejam, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNCIAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ABC** (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA**, (E AMÉRICO BRASILIENSE); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR** E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU** (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA** (E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR E ROSEIRA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS** (IBATÉ, ANALÂNDIA E RIBEIRÃO BONITO); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA** E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE) e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ** (TREMembé E DISTRITOS – QUIRIRIM E REGIÃO); todos coordenados pela **FEM-CUT/SP**, via procuração e estatutariamente na pessoa de seu Presidente, assistidos por seu advogado e representados por seus respectivos diretores ou representantes legais abaixo assinados, resolveram de comum acordo, **CELEBRAREM** a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, consubstanciada nas seguintes cláusulas e condições:

ÍNDICE

CLÁUSULAS:

01. REAJUSTE SALARIAL
02. PISO SALARIAL
03. DIÁRIAS
04. TESTE ADMISSIONAL
05. PROMOÇÕES
06. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
07. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
08. LICENÇA PARA CASAMENTO
09. LICENÇA PATERNIDADE
10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
13. AUXÍLIO FUNERAL
14. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
15. CARTA DE REFERÊNCIA
16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE
17. PLANTÃO AMBULATORIAL
18. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
19. QUADROS DE AVISOS
20. INFORMAÇÕES ANUAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS
21. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
22. COMPENSAÇÃO DE HORAS
23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA
24. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS
25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR
- 25.1. DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES
26. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
27. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE
28. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE
29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
30. ATRASO DE PAGAMENTO
31. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
33. SALÁRIO ADMISSÃO
34. FÉRIAS
35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
36. APRENDIZES – SENAI
37. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE
38. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL
39. PREVENÇÃO DO CÂNCER
40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV
41. AMAMENTAÇÃO
42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
44. AUXÍLIO CRECHE

45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
46. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
47. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
48. AVISO PRÉVIO
49. ABONO POR APOSENTADORIA
50. HOMOLOGAÇÕES
51. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
52. GARANTIAS SINDICAIS-PARTICIPAÇÃO EM CURSOS / ENCONTROS SINDICAIS
53. GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTE SINDICAL
54. GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO
- 54.1. DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE
55. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS
56. CIPA
57. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES
58. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
60. MULTA
61. GARANTIAS GERAIS
62. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
63. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO
64. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
65. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
66. ADICIONAL NOTURNO
67. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
68. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS
69. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
70. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
71. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
73. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
74. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPRESAS
75. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/CONTRATUAL – CONFEDERATIVA - EMPREGADOS
76. GARANTIAS CONTRA MUDANÇAS NA CLT
77. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
78. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS
79. NOMENCLATURA FUNCIONAL
80. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA
81. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
82. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA
83. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
84. DO EFETIVO DE MULHERES
85. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO
86. JUÍZO COMPETENTE
87. VIGÊNCIA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01. 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), à ser aplicado da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 31.08.2015, serão reajustados a partir de 1º.09.2015, pelo percentual de **7,88%** (sete vírgula oitenta e oito por cento), observado o **TETO** salarial de **R\$ 7.923,00** (sete mil, novecentos e vinte e três reais), à ser pago a partir de **01 de setembro de 2015**.

b) Para o salário igual ou superior à **R\$ 7.923,00** (sete mil, novecentos e vinte e três reais), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R\$ 624,33** (seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e três centavos), à ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2015**.

c) Em **01.02.2016** os salários serão reajustados com o percentual de mais **2%** (dois por cento), calculado sobre os salários vigentes em **31.08.2015**, observado o teto salarial de **R\$ 7.923,00** (sete mil, novecentos e vinte e três reais), à ser pago a partir de **01 de fevereiro de 2016**.

d) Para o salário igual ou superior à **R\$ 7.923,00** (sete mil, novecentos e vinte e três reais), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R\$ 158,46** (cento e cinquenta e oito reais e quarenta e seis centavos), à ser incorporado e pago a partir de **01 de fevereiro de 2016**.

e) Os valores do 13º salário e das férias individuais ou coletivas, se concedidas no período de 1º de setembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016, terão por base o salário de 31 de agosto de 2015, acrescido de 7,88% (sete vírgula oitenta e oito por cento), e o pagamento dos títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas no mesmo período será efetivado com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual ajustado de 9,88% (nove vírgula oitenta e oito por cento).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticados por algumas empresas no âmbito do SINDIFORJA E SINPA, ou seja, as empresas que praticam TETOS salariais superiores às Convenções anteriores, deverão reajustá-los pelo mesmo índice acordado para o TETO nesta Convenção. As empresas que NÃO praticam TETO continuarão NÃO praticando.

a) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas, inerentes ao período de 01/09/2014 a 31/08/2015, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2014 e até 31 de agosto de 2015, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao

tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

c) No salário dos admitidos (as) em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do aumento salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

d) Ao empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

02. PISO SALARIAL

Os pisos salariais dos trabalhadores (as) abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, passam a vigor, a partir de 01 de setembro de 2015, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados (as): **R\$ 1.378,95**, (um mil, trezentos e setenta e oito reais e noventa e cinco centavos).

Empresas com mais de 75 empregados (as): **R\$ 1.680,37** (um mil, seiscentos e oitenta reais e trinta e sete centavos).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis lavradas pelas partes em acordos coletivos, protocolos de intenções ou de entendimento, ou qualquer outro documento pertinente, no tocante ao TETO Salarial; Reajustes dos Salários e índices diferenciados eventualmente aplicados sobre os Pisos Salariais por algumas empresas no âmbito do SINDIFORJA E SINPA.

2.1. AJUSTE DE FOLHA DE PAGAMENTO

A diferença monetária nos salários em virtude do índice acordado, referente aos meses de setembro e outubro de 2015, deverá ser paga até 30 de novembro de 2015.

03. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resultem ao empregado (a) despesas superiores as 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.

04. TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia. As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

05. PROMOÇÕES

A) A promoção de empregado (a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

B) Será garantido ao empregado (a) promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de no mínimo 4%, para os demais casos, com paradigma após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

C) Esta cláusula não se aplica nos casos de promoções para cargo de chefia administrativa e gerência.

6. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa. Esta garantia será extensiva também ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado terá as horas coincidentes regularmente abonadas. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá também este dia regularmente pago pela empresa.

7. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado (a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém às **cinco** primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho existente do empregado (a) estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Norma Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

C) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE

O empregado (a) que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, mediante critérios de antiguidade na empresa.

D) ESTÁGIO

As empresas assegurarão a seus empregados (as) estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado (a) e as atividades da empresa, mantidas suas condições de empregado (a) regular da empresa.

08. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado (a) a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

09. LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O (A) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, mediante comprovação:

A - até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

B - 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidentemente com as jornadas de trabalho.

C - 2 (dois) dias no caso de internação de filho (a) ou dependente legal para cirurgia.

11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado (a) afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive, para os empregados (as) cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Piso Salarial, vigente na época do evento.

12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, que serão fornecidos gratuitamente, para ocorrências emergenciais.

13. 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 nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

B) A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior aos valores estipulados no item "A" acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula.

14. 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 causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em Lei.

C) A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares a Previdência Social ou assemelhados, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens "A" e "B" acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir a apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

15. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Norma não exigirão carta de referência dos candidatos (as) a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento, será fornecido apenas no caso do ex-empregado (a) dele necessitar para ingresso em empresas que não abrangidas por esta Norma.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo (a) empregado (a).

16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

O (A) empregado (a) dispensado (a) sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

17. PLANTÃO AMBULATORIAL

A) As empresas com **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados (as), no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período.

B) As empresas com menos de **75 (setenta e cinco)** empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

C) As empresas poderão atender o disposto nos itens anteriores, desta cláusula, por intermédio de convênio médico e/ou seguro saúde no local de trabalho.

18. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornece-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

B) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis;

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do (a) empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

19. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocarão a disposição da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da

empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 2 (duas) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pela entidade sindical profissional.

20. INFORMAÇÕES ANUAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até 31 de março de cada ano, os respectivos sindicatos patronais fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício do ano anterior, sobre:

Relação das empresas associadas;

Número de trabalhadores envolvidos.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue no ano anterior.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

21. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados (as) uniformes, macacões e outras peças de vestimenta quando por elas exigidos na prestação do serviço ou quando as condições de trabalho assim determinarem.

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduado de acordo com receita médica, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou quando a atividade assim determinar.

22. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de Compensação de Horas de Trabalho, poderá, alternativamente:

A) Reduzir a jornada diária do trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Norma Coletiva de Trabalho;

C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

D) Fica garantida aos empregados (as), na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

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

23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Norma, as empresas não poderão se valer senão de empregados (as) por elas contratados sob o regime de CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante acordo com o Sindicato.

24. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS

a) Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviços que se comprometam contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados. Constatada a irregularidade no decorrer da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, formalmente comunicada pelo Sindicato profissional, a empresa contratante concederá à contratada um prazo de 120 dias para proceder a regularização, sob pena de rescisão de pleno direito, do pertinente contrato.

b) Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão um prazo de 180 dias a contar da assinatura deste Instrumento, para adaptar-se às regras contidas no item “a”, passando as atuais empresas contratadas a se submeterem ao mesmo regime.

c) Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item “a”, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente os (as) trabalhadores (as) envolvidos (as).

25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando as empresas prestarem serviços no exterior e para tanto tenham deslocar empregados (as) brasileiros (as), deverão celebrar acordo aditivo ao contrato de trabalho com o (a) empregado (a), estabelecendo as condições para a transferência de modo a assegurar direitos e garantias sobre os seguintes pontos: função, forma de remuneração, seguro de vida; assistência médica ao empregado (a) e aos seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros que poderão ser objeto de negociação direta com o empregado (a), o (a) qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

25.1. DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES.

Quando as empresas prestarem serviços em outras localidades dentro do Brasil, e para tanto tenham que transferir empregados (as) em caráter definitivo, da localidade da sede onde foi contratado (a) e presta serviço, deverão celebrar acordo de Aditivo Contratual de transferência com o (a) empregado (a) estabelecendo as condições para a transferência, de modo a assegurar direitos e condições outras que poderão ser objeto de negociação direta com o (a) empregado (a), o (a) qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

26. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

Parágrafo único: Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas se opor a fim de promover o entendimento.

27. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE.

Durante o período de gravidez e mediante recomendação médica, as empresas garantirão condições especiais de trabalho adequadas às condições físicas das trabalhadoras gestantes e de conformidade com a realidade de cada empresa.

28. 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 até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;
- C) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

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

29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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.

30. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago 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:

Parágrafo Primeiro - 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pago concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do Piso Salarial 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.

31. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) ou mais atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos por semana, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados (as) para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados (as) que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

33. SALÁRIO ADMISSÃO

A) Será garantido ao empregado (a) admitido (a) para a mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa 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 salário, com até 3 (três) níveis de salário por cargo, ao empregado (a) admitido (a) para mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido (a) ao substituto (a), após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado (a).

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

34. FÉRIAS

A) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

B) 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. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.

C) 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.

D) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados (as).

E) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo (a) mesmo (a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

F) 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.

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 a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

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

C) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

D) O empregado (a) assegurado (a) pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

36. APRENDIZES – SENAI

A) Será assegurado aos (as) aprendizes durante o período de treinamento prático na empresa, salário mensal correspondente a um piso salarial estabelecido nesta norma coletiva de trabalho.

B) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no 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 a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

C) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo (a) poderá ser aproveitado (a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os (as) aprendizes;

D) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos (as) a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência.

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para aprendizes mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para as aprendizes.

37. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

A) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, por motivo de enfermidade, 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 Norma.

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, contidos entre o encaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

38. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL.

A) Por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o (a) empregado (a) vítima de acidente no trabalho, doença profissional ou ocupacional, e que em razão do acidente e da moléstia tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, até alcançar e notificar a empresa o seu direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições:

A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

A.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente, e/ou que venha exercê-la com maior dificuldade;

B) As condições supra do acidente do trabalho ou doença profissional, ou doença ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou Entidade por ele credenciada. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho para dirimir a divergência.

B1) A incapacitação total ou parcial decorrente do Nexo Causal entre o trabalho e o agravo, com a configuração no Nexo Técnico nos termos da Classificação Internacional de Doenças (CID) em conformidade com o Catalogado na lista "B", do anexo II do Decreto nº 6.042/07

C) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho ou doente profissional, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta NORMA COLETIVA DE TRABALHO;

D) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria, conforme previsto na letra "A".

E) Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado (a) em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa.

F) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será aquele orientado, acompanhado e confirmado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

G) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado (a) do trabalho, por sua iniciativa em Entidade credenciada pelo INSS, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

H) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das demais condições previstas na presente Cláusula.

39. PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão as suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Aos homens também será garantido, gratuitamente, exames de prevenção nas mesmas condições.

A todo empregado (a) que solicitar durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico.

Será garantido intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer a que alude os termos desta cláusula, em ações conjuntas empresa e sindicato.

40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

Parágrafo único: A garantia de que trata esta cláusula, só será aplicada ao empregado (a) que notificar a empresa de sua condição de soropositivo, até 30 dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

41. AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da empregada, a empresa poderá conceder Licença Remunerada com duração de 10 (dez) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

Face a sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença-Maternidade.

42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 50 (cinquenta) dias.

B) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula **PROMOÇÕES**.

C) Não se aplica a garantia da letra "**B**" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "**A**" supra.

43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado (a) motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais de identificação pessoal ou profissional, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registros de nascimento de filhos.

44. AUXILIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 15 (quinze) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) 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 a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do PISO Salarial por mês, que será pago por filho (a), a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho (a) completar 02 (dois) anos de idade.

B) O auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

C) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

D) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas na alínea "**A**" desta cláusula, também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e NÃO possua tal benefício.