
  
SINDRATAR

   
SIMEFRE

  
siamfesp

   
SIESCOMET

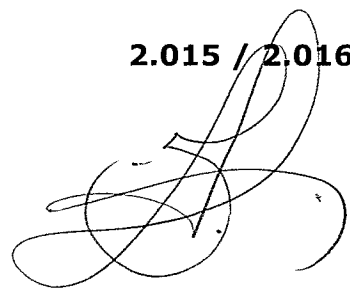
   
SINAFER  
ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL  
FABRIL DE FERROS E AÇO









   
Federação  
dos Sindicatos  
de Metalúrgicos  
da CUT/SP

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**FEM - CUT/SP.**

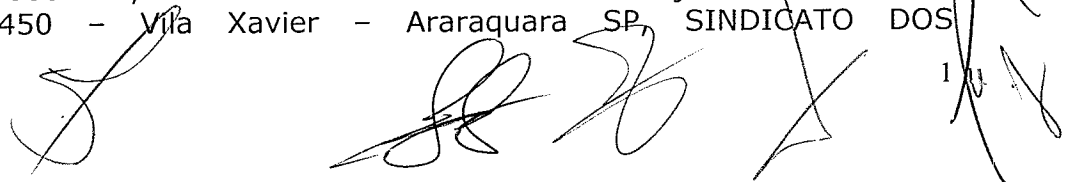
**2.015 / 2.016**



**"CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO"**

Entre as partes, de um lado, **SINDRATAR** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTPS 306.433/69, CNPJ 63.075.063/0001-27, SR 03597, assembleia realizada em 21 de julho de 2015, na Av. Paulista, 1313 - 7º andar - cj. 705 - São Paulo - SP., **SIMEFRE** - SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS, registro sindical nº MTPS 155.875/65, CNPJ 62.520.960/0001-30, SR 03279, assembleia realizada em 21 de julho de 2015, na Av. Paulista, 1313 - 8º andar- cj. 801 - São Paulo - SP. **SIAMFESP** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTB 321.219/83, CNPJ 62.566.922/0001-18, SR 04861, assembleia realizada em 21 de julho de 2015, na Rua Padre Raposo, 39 - 7º andar - São Paulo - SP, **SIESCOMET** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTPS 306.243/70, CNPJ 62.548.771/0001-75, SR 05824, assembleia realizada em **24 de agosto de 2015**, na Av. Paulista, 1313 - 8º andar - cj. 805, São Paulo - SP. e **SINAFER** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO e, registro sindical nº MTb 314.914/81, CNPJ 62.537.451/0001-10, SR 03969, assembleia realizada 14 de julho de 2015, na Av. Paulista, 1313 - 7º andar - cj. 707 - São Paulo - SP. de outro lado a FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT, NO ESTADO DE SÃO PAULO-**FEM-CUT/SP**, CNPJ nº 00.829.793.0002/37, com sede estabelecida na Av. Antártico, 480 - Jd. Do Mar - CEP. 09726-150 - São Bernardo do Campo - SP. - Fone/Fax: (11) 2108 9265 // 2108 9233, em conjunto com os seus respectivos SINDICATOS DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS FILIADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, abrangendo as bases territoriais do SINDICATO DOS METALÚRGICOS 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, 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, com sede estabelecida na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 - Vila Xavier - Araraquara SP, SINDICATO DOS





XX

XX

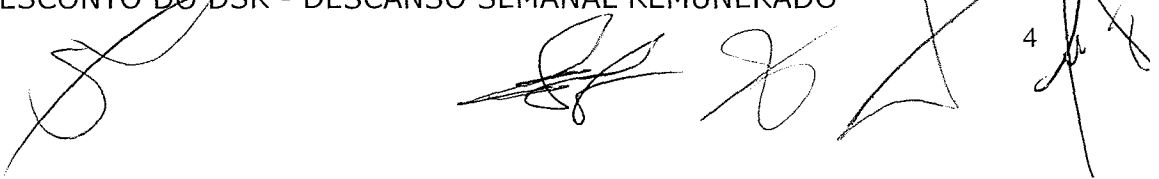
XX

*[Handwritten signatures and marks]*

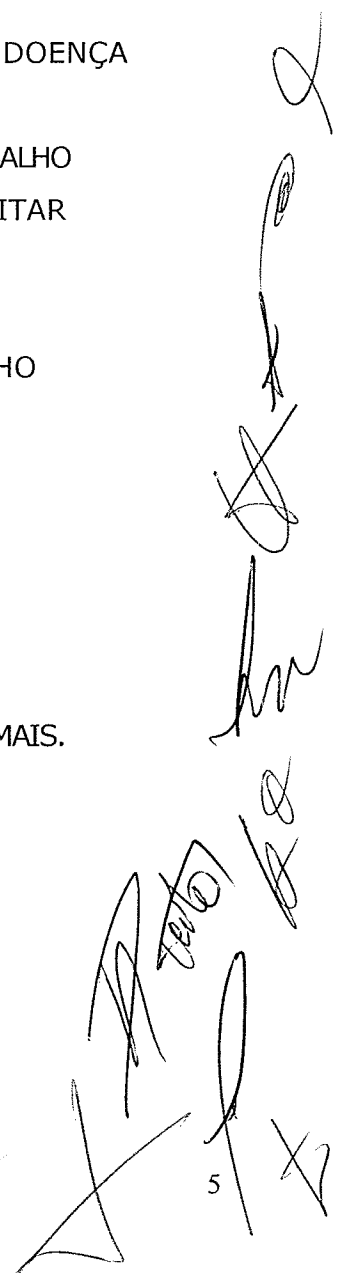
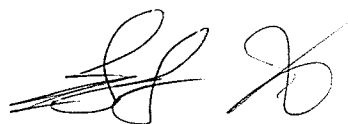
ÍNDICE ALFABÉTICO

Nº CLÁUSULAS

- 82 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
- 07 - ADICIONAL NOTURNO
- 03 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
- 52 - ÁGUA POTÁVEL
- 04 - AJUSTE DE FOLHA
- 10 - APRENDIZES
- 55 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
- 54 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
- 16 - ATRASO DE PAGAMENTO
- 01 - AUMENTO SALARIAL
- 32 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA
- 25 - AUXÍLIO CRECHE
- 26 - AUXÍLIO FUNERAL
- 22 - AVISO PRÉVIO
- 29 - BANCO DE HORAS
- 66 - CARTA AVISO DE DISPENSA
- 64 - CARTA DE REFERÊNCIA
- 43 - CIPA
- 19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 02 - COMPENSAÇÕES
- 28 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 85 - COMPROMISSO NEGOCIAL.
- 17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 46 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
- 62 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 73 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES
- 72 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
- 53 - CONVÊNIOS MÉDICOS
- 18 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

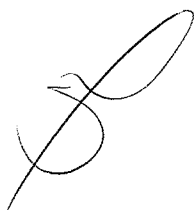
A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. There is a small number '4' written near the bottom right of this section.

- 24 - DIÁRIAS
- 79 - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
- 15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
- 12 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
- 21 - FÉRIAS
- 51 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
- 33 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO DE INFERMIDADE
- 36 - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
- 34 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
- 35 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
- 40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
- 41- GARANTIA EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE NO TRABALHO
- 83 - GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
- 38 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 75 - JUÍZO COMPETENTE
- 39 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESC CONTRATO DE TRABALHO
- 42 - GARANTIAS SINDICAIS
- 67 - HOMOLOGAÇÕES
- 60 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE
- 06 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- 84 - INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS
- 23 - INDENIZAÇÃO AO EMPR.DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS.
- 27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 50 - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
- 20 - INTERRUPTÕES DO TRABALHO
- 37 - LICENÇA EM CASO DE ABORTO
- 30 - LICENÇA PARA CASAMENTO
- 31 - LICENÇA MATERNIDADE
- 80 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO



5

- 65 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
- 61 - MARCAÇÃO DO CARTÃO-DE-PONTO NOS HOR. DE REFEIÇÃO
- 45 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
- 77 - MULTA
- 56 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS
- 68 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
- 87 - OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO
- 78 - PLR
- 13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS.
- 57 - PLANTÃO AMBULATORIAL
- 58 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS P/ PREVIDÊNCIA SOCIAL
- 44 - PREVENÇÃO ACIDENTES C/PRENSAS MEC E MÁQ OPERATRIZES
- 48 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
- 49 - PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO
- 11 - PROMOÇÕES
- 86 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- 69 - QUADRO DE AVISOS
- 70 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
- 71 - REVISTA
- 08 - SALÁRIO ADMISSÃO
- 05 - SALÁRIO NORMATIVO
- 09 - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
- 76 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
- 74 - TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
- 63 - TESTE ADMISSIONAL
- 59 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
- 47 - VALE TRANSPORTE
- 88 - VIGÊNCIA
- 81 - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

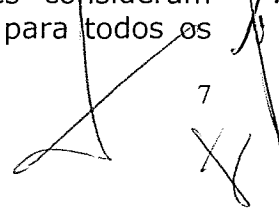



6

**1) REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 31.08.2015, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

- a) Em 1º.09.2015 os salários serão reajustados pelo percentual de 7,88% (sete virgula oitenta e oito por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 01.09.2014, observado o teto salarial de **R\$ 7.406,00** (sete mil, quatrocentos e seis reais)
- b) Para o salário igual ou superior à **R\$ 7.406,00** (sete mil, quatrocentos e seis reais), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R\$ 583,59** (quinhentos e oitenta e três reais e cinquenta e nove centavos), acrescido ao salário vigente em 31.08.2015;
- c) Em 01.02.2016 os salários serão reajustados com o percentual de mais **2%** (dois por cento), calculado sobre os salários vigentes em 01.09.2014, observado o teto salarial de **R\$ 7.406,00** (sete mil, quatrocentos e seis reais).
- d) Para o salário igual ou superior à **R\$ 7.406,00** (sete mil, quatrocentos e seis reais), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R\$ 148,12** (cento e quarenta e oito reais e doze centavos), acrescido ao salário vigente em 31.08.2015;
- e) O pagamento do décimo terceiro salário, férias individuais ou coletivas e o pagamento de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas no período de 1º de setembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016, será efetivado com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual ajustado de 9,88%.
- f) As empresas em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos (profissional e Patronal) envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, para acordar ajustes diferentes na Majoração Salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados;
- d) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados nada mais sendo devidos, para todos os



7



fins de direito, os períodos de 01.09.2014 a 31.08.2015, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

**Parágrafo Primeiro:** Reconhecem as partes que as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, têm participação de mão-de-obra no custo final dos produtos muito acima das empresas dos outros Sindicatos do setor metalúrgico. Com o objetivo de preservar a saúde econômica-financeira das empresas e a promoção do emprego no setor, as partes firmam o compromisso de considerar essa particularidade nas negociações futuras, de forma que, o reajuste da mão-de-obra tenha tratamento adequado na cláusula de "Reajuste Salarial.

**Parágrafo Segundo:** Na presente Convenção Coletiva de Trabalho não foi negociado a concessão de Abonos de qualquer espécie.

**2) COMPENSAÇÕES**

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º.09.2014 a 31.08.2015, 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 reajuste salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.09.2014 até 31.08.2015, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) Nos salários dos empregados 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) Funções sem paradigma, tabela abaixo:

**Proporcionalidade do Reajuste Salarial em 01.09.2015**

<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentuais de reajuste a serem aplicados em 1º.09.2015 sobre o salário de admissão, respeitado o Teto Salarial</b>	<b>Valores fixos a serem acrescidos em 1º.09.2015 sobre o salário de admissão, igual ou</b>
------------------------	--	---

*(Handwritten signatures and marks are present below the table and on the right side of the page.)*

	<b>de R\$7.406,00</b>	<b>superior a R\$7.406,00</b>
Set/14	7,88%	R\$583,59
Out/14	7,20%	R\$533,23
Nov/14	6,52%	R\$482,87
Dez/14	5,85%	R\$433,25
Jan/15	5,19%	R\$384,37
Fev/15	4,52%	R\$334,75
Mar/15	3,87%	R\$286,61
Abr/15	3,21%	R\$237,73
Mai/15	2,56%	R\$189,59
Jun/15	1,91%	R\$141,45
Jul/15	1,27%	R\$ 94,06
ago/15	0,63%	R\$ 46,66

**Proporcionalidade do Aumento Salarial em 01.02.2016**

<b>Mês de Admissão</b>	<b>Percentuais de reajuste a serem aplicados em 1º.02.2016 sobre o salário de admissão, respeitado o Teto Salarial de R\$7.406,00</b>	<b>Valores fixos a serem acrescidos em 1º.02.2016 sobre o salário de admissão, igual ou superior a R\$7.406,00</b>
Set/14	2,00%	R\$148,12
Out/14	1,83%	R\$135,53
Nov/14	1,66%	R\$122,94
Dez/14	1,50%	R\$111,09
Jan/15	1,33%	R\$ 98,50
Fev/15	1,16%	R\$ 85,90
Mar/15	1,00%	R\$ 74,06
Abr/15	0,83%	R\$ 61,47
Mai/15	0,66%	R\$ 48,88
Jun/15	0,50%	R\$ 37,03
Jul/15	0,33%	R\$ 24,44

9

ago/15	0,16%	R\$ 11,85
--------	-------	-----------

**Parágrafo Único:** Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à 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.

- c) Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.09.2015;
- d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão aplicados os critérios da tabela acima, e
- e) Aos empregados transferidos 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) AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2015, deverá ser paga em outubro 2015. 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.

#### 5) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os (as) empregados (as) abrangidos (as) por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.09.2015, obedecidos os critérios abaixo:

- a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2015, com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.266,52** (hum mil, duzentos e sessenta e seis reais e cinquenta e dois centavos);
- b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2015, de 51 (cinquenta e um) empregados (as) até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.356,49** (hum mil, trezentos e cinquenta e seis reais e quarenta e nove centavos);

- c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2015, com mais de 501 (quinhentos e um) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.496,29** (hum mil, quatrocentos e noventa e seis reais e vinte e nove centavos)

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

## 6) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

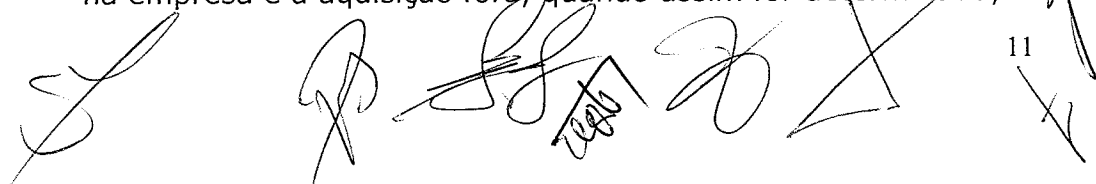
- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes, pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

Excetua-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;

Excetua-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, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, 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;



11

- 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 30.10.98 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 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 diário 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 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;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'X' mark and the number '12'.

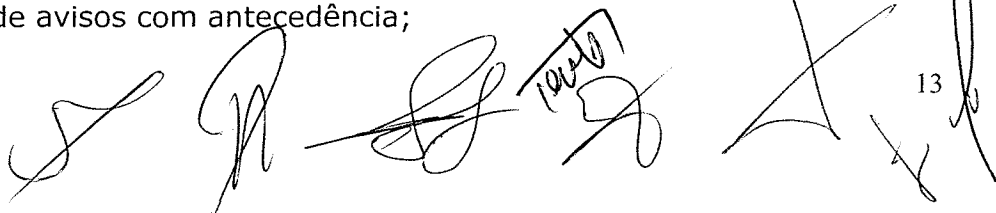
- c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.

**9) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

- a) Será efetivado (a) na função o (a) empregado (a) que substituir outro trabalhador (a) por período superior a 75 (setenta e cinco) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções .
- b) Não se aplica a garantia da letra "a" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

**10) APRENDIZES**

- a) Será assegurado aos menores aprendizes, 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 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31.08.2015, 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 na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;
- d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, e/ou qualquer outra instituição devidamente credenciada, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;



13

- e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI e em outras instituições credenciadas sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

**11) PROMOÇÕES**

- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 75 (setenta e cinco) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;
- b) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias;

Será garantido ao empregado promovido 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.

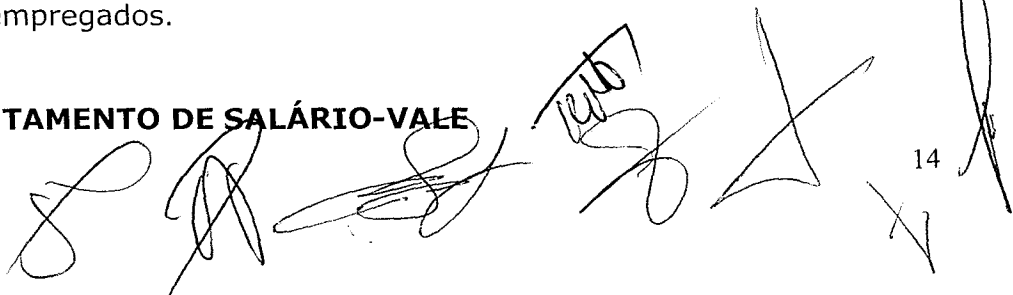
**12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS**

As empresas com mais de 100 (cem) 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.

**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.

**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 já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, 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 05 (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**

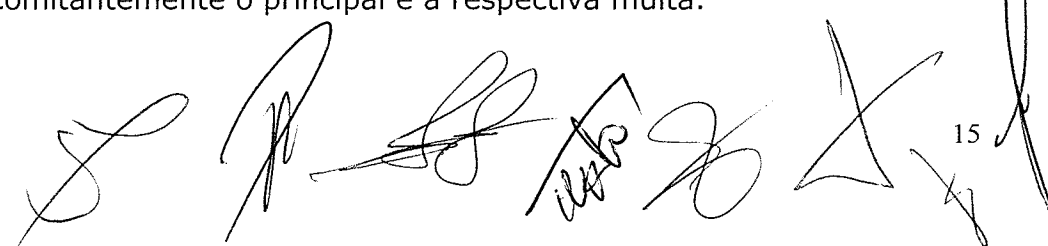
Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

**16) ATRASO DE PAGAMENTO**

O pagamento mensal de salários será efetuado até o 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:

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



15



**Parágrafo 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**

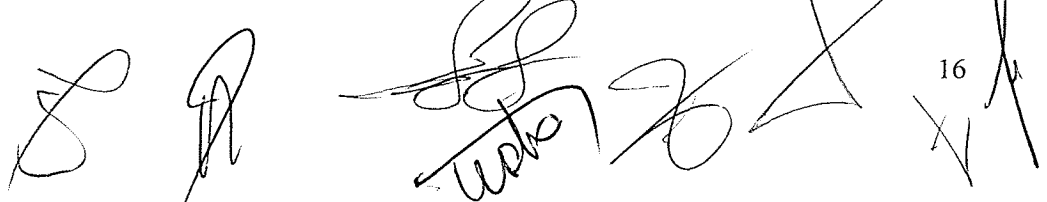
- a) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;
- b) As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados através de depósito em conta corrente, estarão desobrigados de obter assinatura dos empregados nos respectivos comprovantes.

**18) DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no trabalho durante a semana, desde que a 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.

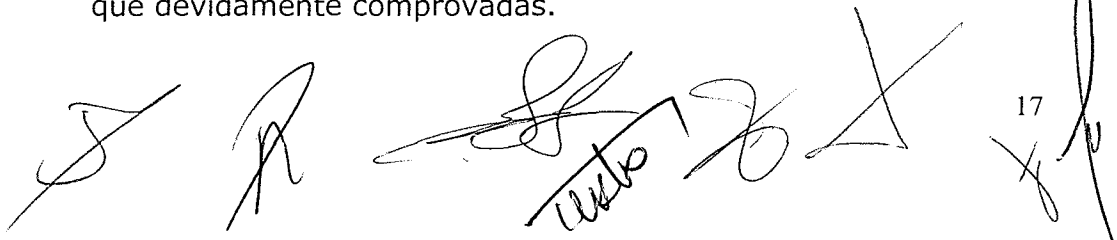
**Parágrafo Único:** Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias, ou inseridas no calendário anual de compensação de horas.

## **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) 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 1 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.
- 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.
- e) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo 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.


## 22) AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os 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, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

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

- c) Caso o empregado (a) seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) 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;
- e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, artigo 7º da

 18

Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

**23) 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 01.11.98.

**24) 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.

**25) AUXÍLIO-CRECHE**

- a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) 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 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 24 (vinte e quatro) 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 24 (vinte e quatro) meses;
- 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



19

celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

**26) AUXÍLIO-FUNERAL**

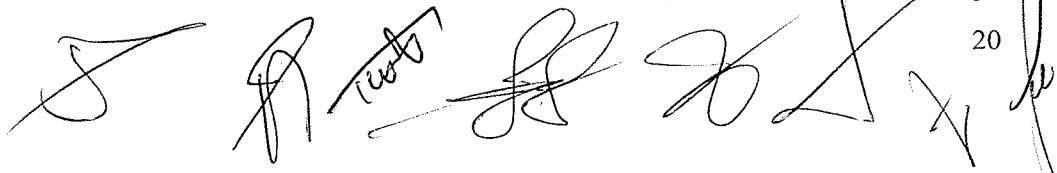
- a) No caso de falecimento de empregado (a) a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários em caso de morte por acidente de trabalho.
- b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

**27) 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.

**28) 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

 20

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).

**29) BANCO DE HORAS**

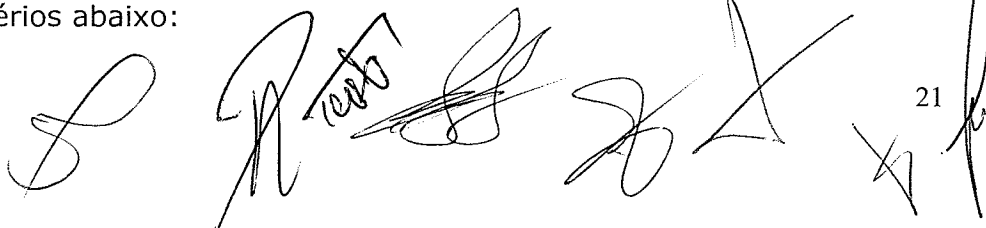
Respeitados os parâmetros previstos no artigo 59 da CLT, poderá ser estabelecido "Banco de Horas" para os empregados (as), desde que negociado com os respectivos sindicatos da categoria profissional preponderante e lavrado em competente Acordo Coletivo de Trabalho específico.

**30) 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.

**31) LICENÇA MATERNIDADE**

As empresas que contarem com mais de 120 empregados (as) da categoria em 31.08.15 poderão 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, desde que obedecidos os critérios abaixo:



- 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) 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 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
  - ii) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos, e
  - iii) por 15 (quinze) dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar 8 (oito) anos de idade.
- e) A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei 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 garantida as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

**32) AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

- a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou

 22

companheiro(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 2 (dois) dias para acompanhamento de cônjuge e/ou filho, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;

- 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 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.
- c) Nos casos de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuar-la, a ausência do empregado (a) não será considerada para efeito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;
- d) Quando for necessária ausência do empregado (a), durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

**33) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE 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 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 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 e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

**34) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

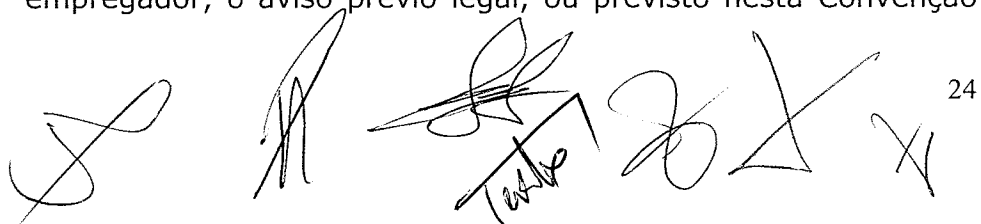




- a) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, 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;
- 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 75 (setenta e cinco) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) O contrato de trabalho destes empregados (as) somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

**35 GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;
- b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;
- c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- d) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção

 24