

SICETEL



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

68

**CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO**

2.015 // 2.016

Novembro 2.015

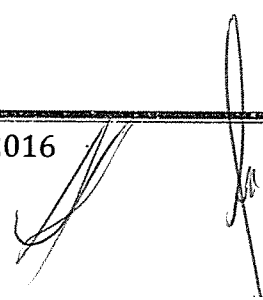
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SICETEL** - SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS, registro sindical no livro 001 - fls.19, CNPJ 62.335.864/0001-11, SR 04581, com sede na Av. Paulista, 1313 - 7º andar - cj. 701 - São Paulo - SP, assembleia realizada em 16/07/2015, e 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 METALÚRGICOS DE **CAJAMAR e Região** (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieiras), registro sindical nº 24440009542-90 , CNPJ nº 56347032/0001-12, com sede estabelecida na Rua Estados Unidos, 173 - Jordanésia - Cajamar - SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, com sede estabelecida na Rua Euclides da Cunha, 127 - Centro - Itu SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE **ITAQUAQUECETUBA**, registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede estabelecida na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 - Vila Virgínia - Itaquaquecetuba SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE **MATÃO**, registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, com sede localizada na Rua Sinharinha Frota, 798 - Matão SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE **MONTE ALTO**, registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, com sede estabelecida 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, com sede estabelecida na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO 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 **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, com sede estabelecida na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**, (Ibaté, Analândia e Ribeirão Bonito), com sede localizada na Rua Riachuelo, nº 632, centro, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ**, DISTRITOS e REGIÃO, registro sindical nº 128.171, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, com sede localizada 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 reger-se-á pelas seguintes condições:







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 - REAJUSTE 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

-
- 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
 - 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

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 ajustado entre as partes, à ser aplicado da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 31.08.2015, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2015, pelo percentual de **7,5%** (sete vírgula cinco por cento), observado o **TETO** salarial de **R\$ 7.380,00** (sete mil, trezentos e oitenta reais), à ser pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2015**.

b) Para o salário igual ou superior a **R\$ 7.380,00** (sete mil, trezentos e oitenta reais), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R\$553,50** (quinhentos e cinquenta e três reais e cinquenta centavos), à ser incorporado e pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2015**.

c) Em **01.01.2016** os salários serão reajustados com o percentual de mais, **2,38%** (dois vírgula trinta e oito por cento), calculados sobre os salários vigentes em 31.08.15, observado o teto salarial de **R\$ 7.380,00** (sete mil, trezentos e oitenta reais), à ser pago a partir de **01 DE JANEIRO DE 2016**.

d) Para o salário igual ou superior à **R\$ 7.380,00** (sete mil, trezentos e oitenta reais), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R\$ 175,64** (cento e setenta e cinco reais e sessenta e quatro centavos), à ser incorporado e pago a partir de **01 de JANEIRO 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 dezembro de 2015, terão por base o salário de 31 de agosto de 2015, acrescido de 7,5% (sete vírgula cinco 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).

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;

g) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados nada mais sendo devidos, para todos os 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

Mês de Admissão	Percentuais de reajuste a serem aplicados em 1º.09.2015 sobre o salário vigente em 31.08.2015, respeitado o Teto Salarial de R\$7.380,00	Valores fixos a serem acrescidos em 1º.09.2015 sobre o salário vigente em 31.08.2015 iguais ou superiores a R\$7.380,00
Set/14	7,50%	R\$553,50
Out/14	6,87%	R\$507,00
Nov/14	6,25%	R\$461,25
Dez/14	5,62%	R\$414,75
Jan/15	5,00%	R\$369,00
Fev/15	4,37%	R\$322,50
Mar/15	3,75%	R\$276,75
Abr/15	3,12%	R\$230,25
Mai/15	2,50%	R\$184,50
Jun/15	1,87%	R\$138,00
Jul/15	1,25%	R\$ 92,25
ago/15	0,62%	R\$ 45,75

Proporcionalidade do Aumento Salarial em 01.01.2016

Mês de Admissão	Percentuais de reajuste a serem aplicados em 1º.01.2016 calculado sobre o salário vigente em 31.08.15, respeitado o Teto Salarial de R\$7.380,00	Valores fixos a serem acrescidos em 1º.01.2016, calculado sobre o salário vigente em 31.08.2015 igual ou superior a R\$7.380,00
Set/14	2,38%	R\$175,64
Out/14	2,18%	R\$160,88
Nov/14	1,98%	R\$146,12
Dez/14	1,78%	R\$131,36
Jan/15	1,58%	R\$116,60
Fev/15	1,38%	R\$101,84
Mar/15	1,18%	R\$ 87,08
Abr/15	0,99%	R\$ 73,06
Mai/15	0,79%	R\$ 58,30
Jun/15	0,59%	R\$ 43,54
Jul/15	0,39%	R\$ 28,78
ago/15	0,19%	R\$ 14,02

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

As diferenças salariais decorrentes do índice acordado, referentes aos meses de setembro e outubro de 2015, serão pagas até final de dezembro de 2015, e a diferença do mês de novembro de 2015 será paga até final de janeiro de 2016. 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

- I. Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta convenção, um salário normativo, a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2015** em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos aos critérios abaixo:
 - A) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.239,00** (hum mil, duzentos e trinta e nove reais) por mês.
 - B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.327,00** (hum mil, trezentos e vinte e sete reais) por mês;
 - C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo

será de **R\$1.464,00** (hum mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais) por mês.

II. A partir de **01 DE JANEIRO DE 2016**, os Salários Normativos dos empregados (as) abrangidos (as) por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com a respectiva base territorial, passará a ter os seguintes critérios e valores:

- A)** Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.267,00** (hum mil, duzentos e sessenta e sete reais) por mês.
- B)** Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.356,00** (hum mil, trezentos e cinquenta e seis reais) por mês;
- C)** Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2015 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.496,00** (hum mil, quatrocentos e noventa e seis reais) por mês.

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nos Incisos I e II, alíneas "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);

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, 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;
- 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;
- 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;
- 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.

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 compoñham 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

imediatamente 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 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 (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 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 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;