CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SIMEFRE Mobilidade + Inovação

SINAFER

siamfesp

2022-2023

ÍNDICE

CLÁUSULAS

01. VIGÊNCIA E DATA BASE
02. ABRANGÊNCIA
03. SALÁRIO NORMATIVO
04. REAJUSTE SALARIAL
05. COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE
06. GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS
07. DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
08. PROMOÇÕES
09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
10. ADICIONAL NOTURNO
11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR
12. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
13. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
14. GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS
15. AUXÍLIO-CRECHE
16. AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO
17. DIÁRIAS
18. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SALÁRIO ADMISSÃO E INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
19. AVISO PRÉVIO
20. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS IDADE OU MAIS
21. HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA
22. GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – APRENDIZES E EMPREGADOS ESTUDANTES
23. CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE
24. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS E SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
25. FÉRIAS
26. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
27. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE TRABALHO
28. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO ENFERMIDADE
29. CONVÊNIOS MÉDICOS – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO E ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS
30. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA
31. VALE TRANSPORTE - HORÁRIOS DE TRANSPORTES - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
32. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
33. COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS
34. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
35. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
36. NECESSIDADES HIGIÊNICAS – UNIFORMES, ROUPAS E SERVIÇO DE SEGURANÇA NO TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
37. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
38. REVISTA
39. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
40. PLANTÃO AMBULATORIAL

41. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
42. GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS
43. COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS
44. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES
45. SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL
46. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
47. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
48. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
49. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
50. NACIONALIZAÇÃO DE COMPONENTES, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
51. MULTA E JUÍZO COMPETENTE
52. REGISTRO NO ORGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022-2023

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS,** doravante apenas - **SIMEFRE**, registro sindical nº MTPS 155.875/65, CNPJ 62.520.960/0001-30, SR 03279, com sede na Av. Paulista, 1313, 8º andar-cj. 801 – São Paulo/SP; - **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **SINAFER**, registro sindical nº MTb 314.914/81, CNPJ 62.537.451/0001-10, SR 03969, com sede na rua Minas Gerais, 190, Higienópolis, São Paulo/SP e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **SIAMFESP,** registro sindical nº MTb 321.219/83, CNPJ 62.566.922/0001-18, SR 04861, com sede na Rua Padre Raposo, 39, 7º andar, São Paulo/SP, por seus representantes legais abaixo assinados, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **FEM-CUT/SP**, Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na rua Cincinato Braga, nº 40, Jardim Planalto – São Bernardo do Campo/ SP CEP 09890-300, e **SUBSEDE REGIONAL** instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba / SP, por seu Presidente subscrito na forma estatutária, sendo a **FEM-CUT/SP** a representante legal e outorgada procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA** (Américo Brasiliense e Gavião Peixoto), registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, estabelecido na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 – Vila Xavier – Araraquara/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU** E REGIÃO (Agudos, Iacanga e Pirajuí), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, situado na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia- Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA,** registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO,** registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, localizado na Rua Sinharinha Frota, 798 – Matão/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO,** registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº

51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 – Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** (e Distrito de Moreira César e Roseira), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO,** registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS** (Ibaté e Analândia), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632, cento, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL 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, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba/SP, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ** e REGIÃO, (Tremembé; Caraguatatuba; Ubatuba; São Luiz do Paraitinga; Redenção da Serra; Santo Antônio do Pinhal; São Bento do Sapucaí e Campo do Jordão), 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 de comum acordo CELEBRAR 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 condições a seguir relacionadas:

CLÁUSULA 1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho por um período de **01 (um) ano**, ou seja, de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

Pelo ordenamento legal, a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá do lado patronal as indústrias metalúrgicas de materiais e equipamentos ferroviários e rodoviários representadas pelo **SIMEFRE**; as indústrias de artefatos de metais não ferrosos no Estado de São Paulo, representada pelo **SIAMFESP** e as indústrias de artefatos de ferro, metais e ferramentas em geral no Estado de São Paulo, representada pelo **SINAFER**, e do lado laboral os trabalhadores empregados lotados nessas indústrias, cujos trabalhadores estão representados pela **FEM-CUT/SP** em suas respectivas bases territoriais correspondentes, que abrangem o município de Agudos/SP; Araçariguama/SP; Araçoiaba da Serra/SP; Araraquara; Bauru/SP; Boituva/SP; Cabreúva/SP; Caieiras/SP; Cajamar/SP; Campos do Jordão/SP; Caraguatatuba/SP; Diadema/SP; Francisco Morato/SP; Franco da Rocha/SP; Gavião Peixoto/SP; Iacanga/SP; Ibaté/SP; Ibiúna/SP; Iperó/SP; Itapetininga/SP; Itaquaquecetuba; Itu/SP; Lagoinha/SP; Matão/SP; Monte Alto/SP; Natividade da Serra/SP; Piedade/SP; Pilar do Sul/SP; Pindamonhangaba/SP; Pirajuí/SP; Porto Feliz/SP; Redenção da Serra/SP; Ribeirão Pires/SP; Rio Grande da Serra/SP; Roseira/SP; Salto de Pirapora/SP;

Salto/SP; Santo Antônio do Pinhal/SP; São Bento do Sapucaí/SP; São Bernardo do Campo/SP; São Carlos/SP; São Luís do Paraitinga/SP; São Roque/SP; Sarapuí/SP; Sorocaba/SP; Tapiraí/SP; Taubaté/SP; Tremembé/SP; Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2022, os valores do Salário Normativo nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão os seguintes:

a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2022, com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$ 1.852,07** (um mil, oitocentos e cinquenta e dois reais e sete centavos);

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2022, de 51 (cinquenta e um) empregados (as) até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$ 1.983,64** (um mil, novecentos e oitenta e três reais e sessenta e quatro centavos**);**

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2022, com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$ 2.188,07** (dois mil, cento e oitenta e oito reais e sete centavos);

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Durante as negociações inerentes a data base de 2023, as partes se comprometem, desde já, em fazer um estudo a respeito desta cláusula de Salário Normativo, tendo como objetivo proceder eventuais alterações em suas faixas, bem como no respectivo número de empregados por empresa previstos em cada faixa.

3.1. SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO

Excepcionalmente, visando estimular as contratações diretas para emprego por prazo indeterminado, foi criado o piso salarial progressivo de admissão, aplicável aos trabalhadores contratados a partir de 20 de outubro de 2022, de acordo com a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS em 01.09.2022	Salário ingresso admissão	Salário ingresso 90 dias	Salário ingresso 180 dias	Salário ingresso 270 dias
Até 50	R$ 1.541,22	R$ 1.734,75	R$ 1.794,88	R$ 1.852,07
51 a 500	R$ 1.650,70	R$ 1.857,72	R$ 1.921,93	R$ 1.983,64
Mais de 500	R$ 1.820,82	R$ 2.049,26	R$ 2.120,00	R$ 2.188,07

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores do salário normativo de ingresso constante na tabela supra, deverão ser utilizados exclusivamente dentro do período de vigência desta convenção, não podendo ultrapassar a data base 01 de setembro de 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por ocasião das negociações relativas a data base set/2023, as partes discutirão a pertinência deste Salário Normativo de Ingresso, com base na conjuntura econômica da época, indicadores de emprego e de rotatividade, entre outros relacionados ao tema, e decidirão sobre o seu destino, aprimoramentos ou exclusão.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

I) Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em **31.08.2022**, serão corrigidos a partir 01 de setembro de 2022 pelo percentual de **9%** (nove por cento), observado o TETO salarial de **R$ 10.500,00** (dez mil, e quinhentos reais), a ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2022.**

I.a) Para o salário igual ou superior ao TETO de **R$ 10.500,00** (dez mil, e quinhentos reais), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R$ 945,00** (novecentos e quarenta e cinco reais), a ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de** 2022.

I.c) O pagamento das diferenças referentes ao mês de setembro, bem como as diferenças de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2022 até a data de assinatura desta Convenção, será efetivado juntamente com a folha de pagamento de outubro de 2022, ou seja, até 05 de novembro de 2022, com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de **9%** (nove por cento).

II) FICAM RESSALVADAS AS CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS acordadas por empresas individualmente e Sindicato Profissional, através de acordos coletivos ou qualquer outro documento, no tocante aos reajustes salariais e aos Pisos Salariais.

III) DA MESMA FORMA, 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;

IV) 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 01.09.2021 a 31.08.2022, 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.

CLÁUSULA 5ª – COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

I. COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º.09.2021 a 31.08.2022, 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.

II. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados das empresas constituídas após a data base de 2021 e os admitidos a partir de 1º.09.2021 até 31.08.2022, obedecerá os seguintes critérios:

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

b) Para as funções sem paradigma, será aplicado o percentual de reajuste proporcional a 1/12 avos por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias.

c) Ficam excluídos da aplicação supra, os empregados admitidos a partir de 1º.09.2022;

d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula **"Reajuste Salarial"** e o do item **"Compensações"**.

CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I.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.

I.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.

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

II.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;

II.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;

II.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;

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

III. 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.

IV. ATRASO DE PAGAMENTO

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

IV.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.

IV.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;

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

V. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

V.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;

V.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.

CLÁUSULA 7ª - DESCONTO DO 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.

CLÁUSULA 8ª - PROMOÇÕES

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

b) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias;

c) 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.

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinqüenta 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 cinqüenta 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.

CLÁUSULA 10 - 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.

CLÁUSULA 11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Recomenda-se às empresas que venham implantar PLR (Programa de Lucros e/ou Resultados), observem o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a planos de metas e objetivos.

CLÁUSULA 12 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

e) O benefício previsto nesta cláusula está limitado a três afastamentos por ano.

CLÁUSULA 13 - 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.

CLÁUSULA 14 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

Reconhecendo que as mulheres, por seus próprios méritos e capacidade profissional têm hoje uma significativa e competente participação em qualquer atividade do mercado de trabalho, os Sindicatos Patronais signatários recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia das empresas, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

II. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

II.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;

II.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;

II.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 Coletiva de Trabalho, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

e) A empregada que estiver AMAMENTANDO, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

III. LICENÇA MATERNIDADE

A empresa que contar com mais de 120 empregados (as) da categoria em 31.08.2022 poderá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, alcançando-se 180 dias contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

III.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.

III.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.

III.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.

III.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.

III.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.

III.f) Ficam garantida as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

IV. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto **involuntário**, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o Artigo 395 da CLT.

V. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto **involuntário**, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovado através de atestado médico do convênio e/ou médico da empresa, por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

VI. PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE

Fica convencionado que a trabalhadora gestante e ou lactante não trabalhará em local comprovadamente insalubre.

VII. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

CLÁUSULA 15 - 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 celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

I.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 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;

I.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.

I.c) Nos casos de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuá-la, a ausência do empregado (a) não será considerada para feito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

I.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.

II. 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.

CLÁUSULA 17 - 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.

CLÁUSULA 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SALÁRIO ADMISSÃO E INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

I.a) O contrato de experiência, previsto no Art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se um período de no máximo 90 (noventa) dias e uma prorrogação.

I.b) 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 que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

II. SALÁRIO ADMISSÃO

II.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;

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

III. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do (a) empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura.

CLÁUSULA 19 - AVISO PRÉVIO

I. AVISO PRÉVIO

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

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

I.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;

I.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;

I.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;

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

I.f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos da Lei 12.506 de 11.10.2011. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

CLÁUSULA 20 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS 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.

CLÁUSULA 21 – HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA

I. Havendo interesse manifesto por escrito do empregado, a homologação da sua rescisão contratual será efetivada no Sindicato da Categoria Profissional, desde que o sindicato preste este serviço homologatório.

Parágrafo Único: Recusando-se o Sindicato Laboral em homologar, a empresa efetivará o desligamento nos termos da Legislação vigente.

II. Caso haja interesse por parte do Sindicato Profissional de Base e Empresa, ambos, ajustando forma, métodos e custos, poderão facultativamente adotar boas práticas de quitação anual de obrigações trabalhistas.

CLÁUSULA 22 - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS –APRENDIZES E EMPREGADOS ESTUDANTES

I. OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO

Visando fortalecer o presente e o futuro dos jovens e das indústrias brasileiras, é necessário que se pense em aprimorar continuamente, a relação entre o moderno ambiente produtivo industrial e a nova força de trabalho.

II. PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do piso salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 6 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

III. APRENDIZES

III.a) Será assegurado aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas durante o treinamento teórico, uma remuneração, tendo por base o salário mínimo nacional por hora, e durante o treinamento prático na empresa, uma remuneração tendo por base o piso salarial da categoria por hora.

III.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;

III.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;

III.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;

III.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.

IV. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

IV.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, limitada porém às três primeiras inscrições por empregado, comunicadas ao empregador;

IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

IV.c) TURNO FIXO – PREFERÊNCIA ESTUDANTE

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

IV.d) ESTÁGIO

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

V. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

V.a) Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

V.b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

V.c) Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

V.d) Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprobatório da ocorrência.

V.e) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato profissional.

CLÁUSULA 23 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionado que os contratos de trabalho intermitente serão discutidos com o respectivo sindicato da categoria profissional de base no prazo de 30 dias. Havendo recusa em negociar por parte do sindicato aplica-se a legislação inerente.

CLÁUSULA 24 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS E SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

I. 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.

II. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

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

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

CLÁUSULA 25 - 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.

CLÁUSULA 26 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO COM DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

1. O empregado (a) fará jus às condições estabelecidas nesta cláusula, sem prejuízo do salário-base antes percebido e que comprovadamente se tornar portador de doença ocupacional/profissional desenvolvida exclusivamente em razão das atividades exercidas na atual empresa, desde que atendidos cumulativamente os seguintes requisitos:

1.1) que apresente sequela permanente que reduza sua capacidade laborativa e que o torne incapaz de exercer a sua função, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

1.2) que tenha participado e sido aprovado num programa de reabilitação profissional pelo INSS ou em centro credenciado pela autarquia, com condições de realizar qualquer outra atividade compatível com sua capacidade laboral residual e também compatível com as atividades já desenvolvidas pela empresa;

1.3) que se comprometa e participe, dos processos de treinamento e readaptação às novas funções na empresa indicadas pelo SESMT e/ou equivalente.

1.4) O nexo da causalidade da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, bem como, as condições previstas nas alíneas acima descritas, deverá ser sempre e exclusivamente, comprovado mediante laudo ou certificado emitido pelo INSS;

2) O empregado que preencher os requisitos dessa cláusula terá direito a contar da data da alta médica previdenciária, a garantia de emprego pelo período máximo de 48 (quarenta e oito) meses, já inseridos os 12 (doze) meses previstos no artigo 118 da lei nº 8.213/1991.

3) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais. O contrato de trabalho poderá ser rescindido a qualquer momento por cometimento de falta grave, por pedido de demissão, ou mútuo acordo entre empregado e empresa com a assistência do sindicato.

4) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam:

4.1) ao empregado que comprovadamente não cumprir todas as exigências dos itens **"1.1"** a **"1.4"** do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

4.2) ao empregado aposentado ou que tiver adquirido a direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

4.3) ao portador de doença profissional/ocupacional, cujas ocorrências não coincidirem com a vigência do contrato de trabalho na empresa;

5) Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de acordo ou CCT anterior 01/09/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

6) Os empregados que obtiverem o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 01.09.2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, e que preencha os requisitos dessa cláusula, manterão o direito à garantia de emprego, até a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

7) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2018, tal como previsto nos termos do **item "2"** supra, é necessário que o empregado tenha pelo menos 18 (dezoito) meses completos de serviços prestados a atual empresa.

CLÁUSULA 27 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE TRABALHO

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua

capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o Acidente.

b) As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão, ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

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

d) O (A) 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 de acordo com a legislação vigente;

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;

e) O (A) empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente, aquele orientado pelo centro de reabilitação profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado (a) que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

g) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) portador (a) de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula GARANTIA DE EMPREGO AO (A) EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL.

CLÁUSULA 28 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO 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 o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

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

CLÁUSULA 29 - CONVÊNIOS MÉDICOS – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO E ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS

I. CONVÊNIOS MÉDICOS

I.a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados (as) nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente.

I.b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

I.c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados (as), afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

II. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do (a) empregado (a) ao convênio médico, quando este (a) necessitar de atendimento de urgência.

III. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

III.1 - A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

III.2 - Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº. 89312, de 23.01.84.

III.3 - Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado (a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.

III.4 - Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

III.5 - Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

CLÁUSULA 30 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo (a) empregado (a) e fornecê-la obedecendo os 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 empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA 31 - VALE TRANSPORTE - HORÁRIOS DE TRANSPORTES - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

I. VALE TRANSPORTE

I.a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados (as) o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

I.b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;

I.c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

II. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno nas empresas que não ofereçam transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

III. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

a) As empresas que oferecem aos seus empregados (as) serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

b) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

c) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

d) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 32 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional.

b) As empresas poderão dispensar os empregados (as) da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE Nº 373/2010. As empresas consideraram o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do parágrafo primeiro da citada Portaria.

CLÁUSULA 33 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

I. COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

I.a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

I.b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

I.c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

I.d) 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.

II. 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.

CLÁUSULA 34 - 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, 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 registro de nascimento de filhos (as).

CLÁUSULA 35 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo acordo com o sindicato, em caso específico, para compensação.

CLÁUSULA 36 – NECESSIDADES HIGIÊNICAS – UNIFORMES, ROUPAS E SERVIÇO DE SEGURANÇA NO TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

I. Nestes temas, observe-se e cumpra-se todas as Normas Regulamentadoras da Portaria 3214/78, destacando-se entre elas especialmente, a NR 4 - que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho; NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 6 - Equipamento de Proteção Individual; NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; NR 10 –Segurança em Instalações e serviços em eletricidade; NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR 17 - Ergonomia e NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

II. As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados (as), de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

III. O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;

III.a) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.

III.b) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas;

III.c) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

III.d) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

IV. As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado e fornecerão aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

CLÁUSULA 37 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

CLÁUSULA 38 - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados (as), o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA 39 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar esse fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento à Lei de Cotas, quanto aos portadores de deficiência, recomendamos contatarem através dos Sindicatos Profissionais, Entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação de Emprego Apoiado – ABEA.

CLÁUSULA 40 - PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados (as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

CLÁUSULA 41 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de julho e janeiro, a relação das CAT's emitidas nos seis últimos meses respectivos e subseqüentes, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

CLÁUSULA 42 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

I. DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

II. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, três vezes por ano, local e meios para esse fim, mediante solicitação prévia e expressa.

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

III. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

III.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriados, PPR/PLR e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

III.2) Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente da FEM-CUT/SP e ou da CNM, que poderão afastar-se do serviço até o limite de mais 15 dias, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

III.3) Este benefício será estendido aos empregados em geral, até o limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

a) Para as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados (as) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;

b) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) e até 1000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano.

c) Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

IV. POSTURA ANTI-SINDICAL

Será evitado toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor e o Estado Democrático de Direito.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

V. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT

Desde que formalizado o interesse do sindicato representativo da categoria profissional perante a empresa, poderá o sindicato participar da organização e acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, e da elaboração do programa da SIPAT, neste caso, juntamente com os Cipeiros, e no mais, observe-se a NR 5 da Portaria 3.214/78.

VII. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados (as), colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo 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 e divulgação logo após o recebimento.

VIII. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

VIII.a) ATRASO NO RECOLHIMENTO

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

VIII.b) RECIBOS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados (as) do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados (as), ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, uma relação com os nomes dos trabalhadores (as) sindicalizados (as) e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

CLÁUSULA 43 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

De acordo com a legislação, com as decisões das assembleias e com ofícios de comunicação dos respectivos Sindicatos de Trabalhadores signatários deste Aditamento à CCT, as empresas promoverão o desconto da correspondente Cota de Custeio da Negociação Coletiva de seus empregados, em cumprimento a Constituição Federal, reconhecedora expressa da Convenção Coletiva de Trabalho e da obrigatória participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Como parte do princípio da solidariedade e da função social da negociação coletiva de trabalho, as empresas respeitarão os ofícios recebidos dos Sindicatos Profissionais, proveniente da deliberação das suas Assembleias, convocada legalmente nos termos dos seus estatutos, com aprovação de todo o conteúdo constante na presente Norma Coletiva, ficando convencionado que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente aos signatários Sindicatos Profissionais de base, únicos beneficiários da pertinente Cota de Custeio, que assumem toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, teto, desconto, cobrança, datas de repasse, e outras questões do gênero, isentando de quaisquer ônus os Sindicatos Patronais signatários e as suas respectivas empresas representadas.

CLÁUSULA 44 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases dos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo SIMEFRE, SIAMFESP e SINAFER abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais patronais, signatários do presente, uma Contribuição, de acordo com o seguinte critério:

CAPITAL SOCIAL - R$	TAXA - R$
Até 8.000,00	R$ 448,00
De 8.000,01 a 16.000,00	R$ 594,00
De 16.000,01 a 30.000,00	R$ 1.036,00
De 30.000,01 a 40.000,00	R$ 1.341,00

De 40.000,01	a	60.000,00	R$	1.657,00
De 60.000,01	a	100.000,00	R$	3.172,00
De 100.000,01	a	250.000,00	R$	4.758,00
De 250.000,01	a	500.000,00	R$	6.420,00
De 500.000,01	a	750.000,00	R$	8.000,00
De 750.000,01	a	1.000.000,00	R$	9.657,00
Acima de		1.000.000,01	R$	12.808,00

A Taxa em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 21 de novembro de 2022.

O recolhimento em atraso implicará em multa de 2% (dois por cento), além de juros de 1% (um por cento) ao mês sobre os valores devidos e atualizados monetariamente do vencimento até a efetiva data de recolhimento.

CLÁUSULA 45 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

1) Ratifica-se por força desta Convenção Coletiva de Trabalho o SEGURO DE VIDA COM AUXÍLIO FUNERAL, tendo como beneficiários os trabalhadores empregados das respectivas empresas metalúrgicas aderentes ao seguro, instaladas na base territorial dos Sindicatos filiados à FEM-CUT/SP.

2) O OBJETIVO deste seguro é garantir que TODAS as Empresas Metalúrgicas instaladas na base territorial sindical da **FEM-CUT/SP,** recolham em benefício de todos os seus trabalhadores empregados este Seguro de Vida / Auxílio Funeral, com coberturas indenizatórias e seus capitais segurados; no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por invalidez permanente do empregado, decorrente de acidente; indenização por morte do empregado no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); auxílio funeral por morte do empregado no valor de R$ 6.000,00 (seis mil reais), e uma indenização no valor de R$ 8.000,00 (oito mil reais), para o empregador como reembolso ou ajuda de parte do acerto rescisório inerente a rescisão contratual do empregado falecido.

2.1) Outros detalhes dos benefícios do pertinente seguro estão consubstanciados nas cláusulas da apólice.

2.2) As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão obrigatoriamente efetuar o recolhimento MENSAL de R$ 9,90 (Nove reais e noventa centavos), por empregado.

2.2.1) O recolhimento se fará obrigatório a partir de 30 dias a contar do primeiro dia de vigência da presente CONVENÇÃO coletiva / data base 01/09/22 e as demais sucessivamente.

2.2.2) Os pagamentos deverão ser efetivados pelas empresas por meio de boleto emitido e encaminhado diretamente pelas empresas garantidoras deste seguro (MAPFRE seguros/Costa & Parra).

3) As empresas adimplentes receberão um "CERTIFICADO DE SEGURO" emitido pela Seguradora MAPFRE, com todas as condições gerais do seguro pactuado.

4) O recolhimento feito pelas empresas e os benefícios pagos pela Seguradora não terão natureza de salários para quaisquer fins de direitos, e não se incorporarão à remuneração, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário / tributário.

5) O não pagamento das parcelas do PRESENTE SEGURO implicarão ao empregador o risco de assumir diretamente o pagamento das indenizações correspondentes em caso de eventuais sinistros ocorridos com os seus empregados.

6) A vigência do seguro será de um ano, coincidindo com o vigor das cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva de Trabalho, (01/09/2022 a 31/08/2023), possibilitando-se a eficácia do seguro por mais um ano, conforme vigor das cláusulas sociais, mediante simples renovação da apólice, por negociação entre as partes na data base 1º de setembro de 2023, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Norma Convencional.

7) As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, que já tenham seguro de vida com auxílio funeral para todos os seus empregados, com cobertura de benefício igual ou superior ao acima previsto, estão isentas do cumprimento desta cláusula, desde que comprovado em 45 (quarenta e cinco) dias após a assinatura da presente, podendo aderir a qualquer momento a este plano no decorrer de sua vigência.

CLÁUSULA 46 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados (as) existentes, admitidos (as) e demitidos (as) no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

b) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2023, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2022. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 47 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

CLÁUSULA 48 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.08.2022 com até 15 (quinze) empregados (as), além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento de alguns dos itens das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas:

Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

CLÁUSULA 49 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

I. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados (as), vedada em qualquer hipótese a acumulação.

II. INCENTIVO AO DIÁLOGO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Enaltecendo os princípios da solidariedade e para maior Segurança Jurídica, adota-se uma conduta de incentivo ao diálogo, capaz de discutir temas importantes de interesse de ambas as partes, e de dirimir por meio da negociação coletiva de trabalho qualquer controvérsia decorrente de fatos relevantes e supervenientes, bem como, ressalvam conjuntamente, o direito de pleitear eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho através da lealdade e boa-fé, sempre em busca do acordo, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA 50 - NACIONALIZAÇÃO DE COMPONENTES, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As partes, FEM-CUT/SP e SINAFER, SIMEFRE e SIAMFESP, ajustam o compromisso de interesse recíproco, para juntos, e em cooperação com reuniões a serem agendadas de comum acordo, discutir e estudar durante a vigência das cláusulas sociais desta Norma Coletiva, para a elaboração de um projeto que possibilite a plena produção no Brasil, com o aumento do índice de NACIONALIZAÇÃO de Componentes, Máquinas e Equipamentos.

CLÁUSULA 51 - MULTA E JUÍZO COMPETENTE

I. MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado (a) envolvido (a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

II. JUIZO COMPETENTE

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvam conjuntamente, o direito de proceder eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação desta Convenção pela negociação coletiva, sempre em busca de entendimento e Segurança Jurídica, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA 52 – REGISTRO NO ÓRGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, pelo Sistema Eletrônico de Informação – sistema mediador - junto ao Ministério do Trabalho.

São Paulo, 20 de outubro de 2022.

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA ECONÔMICA

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS – SIMEFRE - HENRIQUE PEDROSO DE MORAES
RG Nº 5.281.043-4 - CPF Nº 199.384.978-53

SINDICATO DA IND. DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO EST. DE S. PAULO – SINAFER – CARLOS MARTINS
RG Nº 6.607.306-6 – CPF Nº 021.963.098-42

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, SIAMFESP – CELSO DAVI RODRIGUES
RG Nº 15.568.303 – CPF Nº 064.216.298-06

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT – FEM-CUT/SP
PRESIDENTE – ERICK PEREIRA DA SILVA,
RG 26210605-X; CPF 260.081.798-03

870.343.704-06

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNCAS 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,** AMÉRICO BRASILIENSE E GAVIÃO PEIXOTO;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURÚ**

021.941.298-71

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**

Sind. dos Metalúrgicos de Itu e Região
CNPJ: 50.234.384/0001-85
Presidente: Manoel Neres de Souza
CPF: 699.827.328-20

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 (ROSEIRA);

Armando Garcia Filho RG 21.315.247-9

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO;**

Ceres de S L Rorguim Rg-23549695-9 CPF 167.184.388-63

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**; (IBATÉ e ANALÂNDIA).

Leandro Candido Soares
Presidente
CPF: 310.960.388-89

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),

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ** E REGIÃO, (TREMEMBÉ; CARAGUATATUBA; UBATUBA; SÃO LUIZ DO PARAITINGA; REDENÇÃO DA SERRA; SANTO ANTÔNIO DO PINHAL; SÃO BENTO DO SAPUCAÍ E CAMPO DO JORDÃO)

BANCADA DOS TRABALHADORES ASSISTIDA PELO ADVOGADO:
RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA - OAB/SP 101.380.

Ceres