SINIEM SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2.016 - 2.017

SINIEM

FEM – CUT/SP.

Novembro 2016

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o **SINIEM - SINDICATO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE ESTAMPARIA DE METAIS**, registro sindical 001 126 863 122-7, CNPJ 62.506.233/0001-18, com sede estabelecida na Av. Paulista 1313, 8º andar, cj 804, na cidade de São Paulo, assembleia realizada em 09.08.2016; **e de outro lado**, **a FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT FEM-CUT/SP**, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/SP – CEP 09726-150 – Fone: (011) 4122 7717, e as suas Entidades Sindicais de base, filiadas, quais sejam: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO **ABC,** CGC Nº 71.535.520/0001-47, com sede localizada na rua João Basso, Nº 231, São Bernardo do Campo/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA,** CNPJ Nº 43.974.831/0001-77, com sede localizada na Av. Major Dario Alves de Carvalho, nº 450, Vila Xavier, Araraquara/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU**, com sede localizada na Rua Araújo Leite, Nº 2-25, Centro, Bauru/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR**, com sede localizada na Rua Pedro Celestino Leite Penteado, Nº 500, Jordanésia, Cajamar/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA**, CNPJ Nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Ver. João Fernandes da Silva, 190, V. Virgínia, CEP 08576-000, Itaquaquecetuba/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITÚ**, CGC/MF Nº 50.234.384/0001, com sede localizada na Rua Euclides da Cunha, 127, Centro, Itu/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO**, com sede localizada na Rua Sinharinha Frota, Nº 798, Centro, Matão/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO,** CGC 51.816.064/0001-04, com sede localizada na Av. 15 de Maio, nº 550, Centro, Monte Alto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA**, CNPJ/MF sob nº 45.379.252/0001-01, com sede localizada na Rua 7 de Setembro, nº 232/246, Centro, Pindamonhangaba/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**, com sede localizada na Rua Antônio Vendramini, nº 258, Bairro Chácara Ajudante, Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**, com sede localizada na Rua Riachuelo, nº 632, centro, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA**, com sede, localizada na Rua Júlio Hanser, Nº 140, Bairro Lageado, Sorocaba/SP; e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,

MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE **TAUBATÉ**, DISTRITOS e REGIÃO, CNPJ Nº 72.307.267/0001-37, com sede, localizada na Rua Urupês, Nº 98, Chácara do Visconde, Taubaté/SP, todos representados e coordenados pela **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP**, resolvem estabelecer à presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

ÍNDICE

REFERÊNCIA	CLÁUSULA Nº
ABRANGÊNCIA	35
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE	12
ADICIONAL NOTURNO	09
ADMISSÃO APÓS DATA-BASE	06
AJUSTE DE FOLHA	08
AMAMENTAÇÃO	30
AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES	38
APRENDIZES	11
ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS	27
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	25
ATRASO DE PAGAMENTO	12
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	17
AUXÍLIO CRECHE	16
AUXÍLIO FUNERAL	16
AVISO PRÉVIO	14
BANCO DE HORAS	17
CARTA AVISO DE DISPENSA	28
CIPA	22
CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA	38
COMPENSAÇÃO DE HORAS	13
COMPENSAÇÕES	06
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	13
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	16
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	24
CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS	35
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	26
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	34
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	28
DESCONTO DO D.S.R. – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	13
DIÁRIAS	15
DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	29
ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	13
EXAME PREVENTIVO DE CANCÊR	30
FÉRIAS	14
FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	25
GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	29
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	18
GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	30
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	19
GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	18
GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	19
GARANTIAS GERAIS	38
GARANTIA SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	20

GARANTIAS SINDICAIS	20
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL	35
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO	36
HOMOLOGAÇÕES	27
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	10
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE	15
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	14
LICENÇA PARA CASAMENTO	17
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	31
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	27
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	26
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	24
MULTA	34
OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO	38
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	12
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	29
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	25
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	23
PROMOÇÕES	11
PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO	37
PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	38
PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENUNCIA OU REVOGAÇÃO	35
QUADROS DE AVISOS	28
REAJUSTE SALARIAL	05
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	28
SALÁRIO ADMISSÃO	09
SALÁRIOS NORMATIVOS	07
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	09
TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIA OU CONFEDERATIVA	31
TESTE ADMISSIONAL	27
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTES	26
VIGÊNCIA	39
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	29

01 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 01.01.2016, serão reajustados a partir de 1º.09.2016, pelo percentual de **6,5%** (seis virgula cinco por cento), observado o **TETO** salarial de **R$7.444,35** (sete mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos) à ser pago a partir de 01 de setembro de 2016.

b) Para o salário igual ou superior à **R$7.444,35** (sete mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos), o reajuste corresponderá a incorporação do valor fixo de **R$483,88** (quatrocentos e oitenta e três reais e oitenta e oito centavos), à ser incorporado e pago a partir de 01 de setembro de 2016.

c) Em 01.02.2017 os salários serão reajustados com o percentual de **2,93%** (dois vírgula noventa e três por cento), calculado sobre os salários vigentes em 31.01.2017, observado o teto salarial de **R$7.662,44** (sete mil, seiscentos e sessenta e dois reais e quarenta e quatro centavos), a ser pago a partir de 01 de fevereiro de 2017.

d) Para o salário igual ou superior à **R$7.662,44** (sete mil, seiscentos e sessenta e dois reais e quarenta e quatro centavos), o reajuste corresponderá a incorporação do valor fixo de **R$224,51** (duzentos e vinte e quatro reais e cinquenta e um centavos), à ser pago a partir de 01 de fevereiro de 2017.

Parágrafo Primeiro : Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de 1º.09.2015 a 31.08.2016, já que estão sendo atendidos nos termos das Leis vigentes.

Parágrafo Segundo: 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.

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

02 - COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos inerentes ao período de 1º.09.2015 a 31.08.2016, 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.

03 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados (as) admitidos (as) em 01/09/2015 e até 31/08/2016 deverão ser observados os seguintes critérios:

a) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/15), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **REAJUSTE SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

b) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/15), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao **AUMENTO SALARIAL,** de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

REAJUSTE SALARIAL EM 01 DE SETEMBRO DE 2016

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R$7.444,35 em 01/01/16: Percentual a ser aplicado em 01/09/16 sobre os salários de 01/01/16	SALÁRIO ACIMA DE R$7.444,35 em 01/01/16: Acréscimos em reais sobre o salário de 01/01/16, a partir de 01/09/16
SET/15	6,50%	R$ 483,88
OUT/15	5,94%	R$ 442,19
NOV/15	5,39%	R$ 401,25
DEZ/15	4,84%	R$ 360,31
JAN/16	4,29%	R$ 319,36
FEV/16	3,74%	R$ 278,42
MAR/16	3,20%	R$ 238,22
ABR/16	2,66%	R$ 198,02
MAI/16	2,12%	R$ 157,82
JUN/16	1,59%	R$ 118,37
JUL/16	1,06%	R$ 78,91
AGO/16	0,53%	R$ 39,46

REAJUSTE SALARIAL EM 01 DE FEVEREIRO DE 2017

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R$7.662,44 em 01/09/16: Percentual a ser aplicado em 01/02/17 sobre os salários de 01/09/16	SALÁRIO ACIMA DE R$7.662,44 em 01/09/16: Acréscimos em reais sobre o salário de 01/09/16, a partir de 01/02/17
SET/15	2,93%	R$ 224,51
OUT/15	2,68%	R$ 205,35
NOV/15	2,44%	R$ 186,96
DEZ/15	2,19%	R$ 167,81
JAN/16	1,94%	R$ 148,65
FEV/16	1,70%	R$ 130,26
MAR/16	1,45%	R$ 111,11
ABR/16	1,21%	R$ 92,72
MAI/16	0,97%	R$ 74,33
JUN/16	0,72%	R$ 55,17
JUL/16	0,48%	R$ 36,78
AGO/16	0,24%	R$ 18,39

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação das tabelas supra os empregados (as) admitidos (as) a partir de 01/09/16.

Parágrafo Segundo: Serão antes COMPENSADOS DO AUMENTO SALARIAL todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde a admissão. NÃO SERÃO DESCONTADOS os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade, término de aprendizagem, aumento real expressamente concedido a este título.

04 - SALÁRIOS NORMATIVOS

EM 01 DE SETEMBRO DE 2016

I. Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta convenção, um salário normativo, a partir de **01 de setembro de 2016** 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 2016 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$1.284,41** (hum mil, duzentos e oitenta e quatro reais e quarenta e um centavos) por mês.

b) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2016 com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$1.405,88** (hum mil, quatrocentos e cinco reais e oitenta e oito centavos) 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$1.611,82** (hum mil, seiscentos e onze reais e oitenta e dois centavos) por mês.

EM 01 DE FEVEREIRO DE 2017

I. Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta convenção, um salário normativo, a partir de **01 de fevereiro de 2017** 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 2016 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 1.322,03** (hum mil, trezentos e vinte e dois reais e três centavos) por mês.

b) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2016 com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$1.447,07** (hum mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e sete centavos) por mês;

c) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2016 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$1.659,04** (hum mil, seiscentos e cinquenta e nove reais e quatro centavos) por mês.

Parágrafo Único: Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da Lei.

05 – <u>AJUSTE DE FOLHA</u>

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente aos meses de setembro e outubro de 2016, deverá ser paga no mês de novembro 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, bem como para o pagamento das diferenças rescisórias de trabalhadores já demitidos a partir de 1º de setembro até a data de assinatura desta CCT.

06 - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00 será acrescida do adicional de 35**%** (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados (as) admitidos (as) até 31.10.98, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescido de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "Prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

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

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

a) indenizarem com um salário nominal os empregados (as) que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou

b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

07 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "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 "11".

08 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) A partir do 10º (décimo) dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) passará a perceber o mesmo salário do

substituído, excluídas as substituições dos cargos de Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula nº 11 - "PROMOÇÕES";

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

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

09 - 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 aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

Excetuam-se da remuneração estipulada neste item 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 dias 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 fornecem 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;

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. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinqüenta) ou mais empregados em 31.08.2016, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa; calculado sobre o salário hora;

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

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

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

12 - 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 em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

b) Não se aplica o disposto na letra "a" acima, para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados (as) para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa.

13 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

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

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado (a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
b) O adiantamento deverá ser efetuado até 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 no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

14 - ATRASO DE PAGAMENTO

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

a) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado (a), 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.

15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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.

16 - 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 a contar do conhecimento do fato.

17 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

18 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com 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;

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

As empresas comunicarão aos empregados, 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 pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias, ou inseridas no calendário anual de compensação de horas.

19 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

20- 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 (a), 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.

21 - AVISO PRÉVIO

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

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

b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no 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 durante o período;

c) Caso seja o empregado (a) impedido (a) pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

d) Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego, e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 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, do artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis aos empregados.

22 - 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 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 meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98.

23 – DIÁRIAS

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

24 - 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 a empregada às 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 25% (vinte e cinco por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze 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 desta 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.

25 - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

26 - 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 a 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).

27 - BANCO DE HORAS

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

28 - 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, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

29 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 2 (dois) dias para acompanhamento de cônjuge e/ou filho (a), e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;

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

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

d) Quando for necessária ausência do empregado (a), durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

30 – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

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

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

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

31 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado (a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém, às duas primeiras inscrições, por empregado (a), comunicadas ao empregador;

b) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) estudante matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção ou da matrícula;

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

c) 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 (a) e as atividades da empresa.

32 - 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 em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o 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 a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

d) O contrato de trabalho destes empregados (as) somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

33 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

d) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

e) As empresas que contarem com mais de 120 empregados da categoria em 31.08.16 poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

- A 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.

- 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.

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

- 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.

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

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

34 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 5 (cinco) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

c) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou;

d) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado (a), vigente na época da rescisão.

35 - GARANTIAS SINDICAIS

a) DIRIGENTE SINDICAL

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

O (A) dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à 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.

b) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 2 (duas) vezes por ano, local e meios para esse fim.

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.

c) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

I) Os (As) dirigentes sindicais não afastados (as) de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriado, 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;

I.1) Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente sindical da FEM-CUT/SP. e/ou CNM, o direito de ausentar-se do serviço por mais 15 (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

II) Este benefício será estendido aos empregados (as) em geral, no limite de 12 (doze) dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano;

3 - Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

d) POSTURA ANTISSINDICAL

I - 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.

36 – CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 05 (cinco) dias a contar do 20º(vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição;

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os

nomes de todos os candidatos (as). As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos (as);

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa;

d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

e) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d" por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

f) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

g) O Cipeiro, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu. Cabe ao empregador proporcionar aos membros da (CIPA), os meios necessários, ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, ajustado em reunião da (CIPA), para a realização das tarefas constantes do Plano de Trabalho.

h) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;

i) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

37 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados (as) que operam essas máquinas;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

38 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados (as), em relação às condições de trabalho e segurança;

c) 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.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

d) No primeiro dia de trabalho do empregado (a), 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;

e) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

39 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do Anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra "E" da NR-05, 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.

40 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

41 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do artigo 60 da Lei 8.213 de 24.07.91 e sua regulamentação constante no parágrafo 1º do artigo 73 do Decreto 611 de 21.07.92.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

42 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado (a) e fornecê-la nos 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 do processo de aposentadoria especial.

43 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES

As empresas que oferecem aos seus empregados (as) serviço 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 salário, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

Os serviços de transporte fornecidos pela empresa, deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.

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

44 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

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.

Parágrafo Único: 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.

45 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um período, de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

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

46 - TESTE ADMISSIONAL

a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dia;

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

47 - ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

Tendo em vista as necessidades especificas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas comprometem-se em considerar este 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.

48 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

49 - HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por Lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) sindicalizados (as) deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

c) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou subsede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

50 - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

51 - QUADROS DE AVISOS

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 dentro das 04 (quatro) horas de trabalho posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

52 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados (as) - Quando solicitado por escrito, às empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados (as) existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados 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 31 de agosto de 2017, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2016.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

53 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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.

b) RECIBOS

1) 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, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato.

2) 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.

54 – 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.

55- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 10 (dez) dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-à a uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

56- GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

57- DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

58- AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

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

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada devera ser informada pela empregada com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do inicio da licença maternidade.

59 – GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR.

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.

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

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.

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.

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.

60 – EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER

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

61 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contavam em 31.08.16, com até 15 (quinze) empregados (as) desde que contribuam com a contribuição assistencial, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas deste Acordo, adiante relacionadas: Salário Substituição - Transporte e Alimentação - Mão de Obra Temporária - Medidas de Proteção (letras "b", "c" e "d") - CIPAs (até 20 empregados) - Aprendizes - Garantias Sindicais - Promoções - Ausência Justificada (letra "c") - Garantia ao Empregado Estudante - Comunicação de Acidente do Trabalho - Pagamento de Salários (letra "c") - Compensação de Horas - Teste Admissional - Diárias - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social - Salário Admissão – Exame preventivo do Câncer.

62 - TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIAL OU CONFEDERATIVA

Sindicato dos Metalúrgicos de Itú

A) Em cumprimento a deliberação da respectiva Assembleia Geral do Sindicato Profissional signatário, e sob a inteira responsabilidade do mesmo, as empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Itu (Porto Feliz, Boituva e Cabreúva), descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme condições já comunicadas.

Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos:

B) Em conformidade com a assembleia realizada pelo Sindicato e aprovação dos trabalhadores, a empresa descontará dos salários já reajustados, de todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, 6,00% (seis por cento) de seu salário nominal, em doze parcelas de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) cada parcela, nos meses de outubro de 2016 a setembro de 2.017 a título de taxa negocial, destinada ao sindicato profissional.

Parágrafo primeiro: Estão dispensados desse desconto, os empregados sindicalizados, bem como, aqueles que pertençam à categoria profissional diferenciada, ou seja, aqueles cuja contribuição sindical anual seja destinada a outro sindicato que não o dos metalúrgicos.

Parágrafo segundo: Aqueles empregados que quiserem se opor ao desconto deverão entregar a carta de oposição, escrita de próprio punho, nos meses em que ocorrer o desconto diretamente ao sindicato, que após

protocolo, lhe devolverá cópia protocolada, que será por ele entregue ao setor de Relações de Trabalho da empresa.

Parágrafo terceiro: O prazo limite para a oposição a esse desconto será de até o dia 10 (dez) de cada mês anterior ao mês em que ocorrer os descontos.

Parágrafo quarto: Em eventual processo judicial no qual a empresa for condenada à devolução dos valores descontados dos funcionários e previstos nesta cláusula, o sindicato se obriga a reembolsá-la integralmente do montante da condenação, mediante comprovação desse pagamento pela empresa, ficando esta, desde já, autorizada a descontar esses valores do primeiro e demais pagamentos da taxa associativa, até o ressarcimento total do valor da eventual condenação.

Parágrafo quinto: O desconto previsto nesta cláusula deverá ser efetuado para todos os funcionários que estavam devidamente registrados no dia 31 de agosto de 2016, com exceção daqueles que tiveram o contrato de trabalho rescindido no interstício compreendido entre tal data e a da assinatura do acordo.

Parágrafo sexto: Caso o funcionário não tenha saldo de salário suficiente para o desconto acima especificado, o mesmo somente ocorrerá quando existir saldo e desde que o funcionário não tenha protocolado oposição, conforme parágrafo 3º acima.

Parágrafo sétimo: O repasse desses valores ao sindicato será efetuado nos termos do "caput" deste acordo, sempre no dia 10 do mês imediatamente subsequente ao do desconto efetuado no salário do funcionário.

B) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial dos **demais Sindicatos Profissionais abaixo relacionados**, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e conforme deliberação das respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, descontarão dos salários (já atualizados) de todos os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a título de Taxa Contratual, Negocial, assistencial ou confederativa, e repassarão as pertinentes contribuições aos respectivos Sindicatos, observando as datas e percentuais seguintes:

Sindicato dos Metalúrgicos do **ABC**: **4%** (quatro por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Bauru** e região (Agudos, Iacanga e Pirajuí): **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Cajamar** e região (Caieiras, Francisco Morato e Franco

da Rocha): 4**%** (quatro por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **3,5%** (três vírgula cinco por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de material elétrico de **Itaquaquecetuba: 3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016; **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016; **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de janeiro de 2017 e **1%** (um por cento) incidentes sobre o salário nominal de fevereiro de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Matão**: **2%** (dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **2%** (dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de julho de 2017.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Monte Alto**: 2**%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016 e 2**%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de fevereiro de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgico, Oficina Mecânicas, Eletro-eletrônicos, Serralherias e de Autopeças de **Pindamonhangaba** e distrito de Moreira César (Roseira): **5%** (cinco por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Salto**: **4%** (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **4%** (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal de dezembro de 2016.

Sindicato dos metalúrgicos de **Sorocaba** (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiúna, Tapiraí, Sarapui, Araçariguama e São Roque): **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2016 e **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2016.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de **Taubaté**, Distritos e Região: **4,5%** (quatro virgula cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2017 e **4,5%** (quatro virgula cinco por cento) incidentes sobre o salário do mês de julho de 2017.

As empresas repassarão os valores referentes a contribuição negocial/assistencial e ou confederativa **até o quinto dia** após o pertinente desconto da folha de pagamento.

O não repasse da mencionada contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária e multa de 5%

(cinco por cento) sobre o montante não repassado, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente dos sindicatos profissionais de base convenentes, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados, sendo garantido aos não associados, o direito de oposição aos descontos, desde que feito de próprio punho, exercido de única vez, no prazo de 10 dias a contar a assinatura da presente Convenção.

63 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas não associadas, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINIEM- SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	SALÁRIOS NORMATIVOS
até 100	01 Salário Normativo
de 101 à 200	02 Salários Normativos
de 201 à 300	03 Salários Normativos
de 301 à 400	04 Salários Normativos
de 401 à 500	05 Salários Normativos
acima de 501	06 Salários Normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o dia 30 de novembro de 2016, sendo que sofrerá acréscimo de 1% (um por cento) ao mês, no caso de atraso no seu pagamento.

64 - 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 envolvido, 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.

65 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

66 - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS

RECOMENDA-SE às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que ao contratarem empresas para prestação de serviços terceirizados, exijam das contratadas a comprovação e a manutenção atualizada dos dados relativos ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, fundiária, etc., aplicável aos seus empregados (as).

Nos contratos de prestação de serviço em curso, RECOMENDA-SE que essa exigência também seja feita às atuais contratadas, devendo estas comprovar a continuação de sua regularidade nas obrigações legais laborais, em relação aos seus empregados (as).

67 - ABRANGÊNCIA

Estão abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os trabalhadores vinculados às empresas com atividade econômica na base territorial dos Sindicatos signatários desta Convenção.

68 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Esta cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) que comprovadamente se tornar ou for portador (a) de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por laudo pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que 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 advento da doença.

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer

das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador (a) de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

e) O empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de 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 portador (a) de doença profissional ou ocupacional, 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 portador (a) de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) vitima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 69.

69 GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vitima 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 de 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 (a) no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo 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 em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

e) O empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de 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 (a) 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 68.

70 - PROMOÇÃO DO 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

06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

71 - 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.

72 - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, ajustam que na sua vigência, e já a partir de janeiro de 2017, será estabelecido um Calendário de Reuniões, com o objetivo único de rever as Cláusulas Sociais ora pactuadas e também as reivindicadas pelo Profissional e pelo Patronal, visando modificações, exclusões ou inclusões de novos itens, desde que ajustados de comum acordo.

73 – PROGRAMA 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 (as) em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

74 - GARANTIAS GERAIS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em acordo coletivo de trabalho, e outros instrumentos celebrados entre empresa e o sindicato profissional.

75 – OPORTUNIDADES À 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.

76 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 1 (um) ano, ou seja, de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017.

Por estarem justas e acertadas, e estando devidamente quitada todo o período, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias quantas forem os seus signatários, e desde já, de comum acordo, em cumprimento ao "Caput" do artigo 614 da CLT, comprometem-se em levar uma via da mesma para arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo – SRTE/SP.

Nestes termos,
PP. Deferimento.

São Paulo, 03 de novembro de 2016.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS
ANTONIO CARLOS TEIXEIRA ALVARES
CPF: 330.085.408-30

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO FEM - CUT/SP
LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS – RG 16.704.043
Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO **ABC**
Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA**
Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU**
Joildes Ferreira da Silva
CPF 021.941.268-71
RG 13.699.[illegible]

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

Welington Jorge Silv
Diretor Conselho Fisca
RG: 36.141.807 - 3

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

Sind. Metalúrgicos de Itu e Região
Dorival Jesus do Nascimento Jr.
PRESIDENTE
CPF: 059.343.428-18
CNPJ: 60.234.384/0001-85
Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA**

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE **TAUBATÉ**

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