



# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

## **2015- 2017**

# **FEM-CUT/SP - 2015**

## **GRUPO 2**

## ÍNDICE POR ORDEM NUMÉRICA

### CLÁUSULAS

- \*1. AUMENTO SALARIAL
- 2. COMPENSAÇÕES
- 3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
- \*4. SALÁRIO NORMATIVO
- 5. AJUSTE DE FOLHA
- 6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- \*7. ADICIONAL NOTURNO
- 8. SALÁRIO ADMISSÃO
- 9. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
- \*10. APRENDIZES – SENAI
- 11. PROMOÇÕES
- 12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
- 13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS
- 14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
- 15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
- 16. ATRASO DE PAGAMENTO
- 17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
- 19. COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 20. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
- 21. JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)
- \*22. FÉRIAS
- \*23. AVISO PRÉVIO
- \*24. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS
- 25. DIÁRIAS
- \*26. AUXÍLIO-CRECHE
- \*27. AUXÍLIO-FUNERAL
- \*28. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 29. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 30. ABONO POR APOSENTADORIA
- 31. LICENÇA PARA CASAMENTO
- \*32. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
- \*33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
- 34. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA
- \*35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
- \*36. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE
- \*37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 37.1. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE
- 38. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- 39. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
- 40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
- \*41. GARANTIAS SINDICAIS
- \*42. CIPA

43. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQ. OPERATRIZES
44. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
46. VALE TRANSPORTE
47. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
48. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
49. ÁGUA POTÁVEL
50. CONVÊNIOS MÉDICOS
51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
52. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
53. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
- \*54. PLANTÃO AMBULATORIAL
55. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
56. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
57. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
58. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
59. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
60. TESTE ADMISSÃO
61. CARTA DE REFERÊNCIA
62. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
63. CARTA AVISO DE DISPENSA
- \*64. HOMOLOGAÇÕES
65. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
66. QUADROS DE AVISOS
67. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
68. REVISTA
69. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES
71. TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
72. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
74. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
75. IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES
- \*76. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
77. ATUALIZAÇÕES NA CTPS
- 77.1. NOMENCLATURA FUNCIONAL
78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO
79. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- \*80. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR
81. GARANTIAS GERAIS
82. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
83. FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS
- \*84. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER
85. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS
86. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
87. MULTA
88. JUIZO COMPETENTE
89. VIGÊNCIA

## **DO ROL DE CLÁUSULAS NOVAS**

01. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO
02. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA
03. GARANTIA DE EMPREGO AO PAI
04. GARANTIAS AOS EMPREGADOS COM DEPENDENTES DEFICIENTES
05. LICENÇA REMUNERADA SEM A REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS.
06. PRORROGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DO CONVÊNIO MÉDICO
07. ATESTADOS MÉDICOS DO SUS
08. QUADRO DE CARREIRA ESPECIAL PARA OS EMPREGADOS JOVENS
09. INCOMPATIBILIDADE DO MÉDICO DE EMPRESA SER PERITO DE ÓRGÃO PÚBLICO
10. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR
11. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS E/OU CÂNCER
12. REMÉDIOS E DESPESAS
13. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS
14. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE.
15. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
16. INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

## FEM-CUT/SP 2015/2017

A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP, por seu Presidente LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS, RG 16.704.043, CPF 084.170.268-35, em conjunto com os sindicatos dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico das bases territoriais do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra); ARARAQUARA (e Américo Brasiliense); BAURU E REGIÃO (Agudos, Iacanga e Pirajuí); CAJAMAR E REGIÃO, (Caieiras, Francisco Morato, e Franco da Rocha); ITAQUAQUECETUBA; ITU (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz); MATÃO; MONTE ALTO; PINDAMONHANGABA (e Distrito de Moreira Cesar e Roseira); SALTO; SÃO CARLOS (Ibaté, Analândia e Ribeirão Bonito); SOROCABA E REGIÃO (Iperó, Ibiuna, Tapiraí, Sarapuí, Salto de Pirapora, Votorantim, São Roque, Pilar do Sul, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Itapetininga e Piedade); e TAUBATÉ, (Tremembé e Distritos (Quiririm) e Região); ENTREGAM e protocolam nesta data, 03 de julho de 2015, A PRESENTE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES aos SINDICATOS PATRONAIS QUE COMPÕEM O CONHECIDO GRUPO 2, quais sejam: SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINAEES, requerendo seja instalado o competente procedimento negocial de data-base deste ano de 2015 da Categoria Metalúrgica da CUT no Estado de São Paulo, com o urgente e devido agendamento das rodadas de negociações, a fim de se discutir e buscar o entendimento necessário a respeito das cláusulas ECONÔMICAS e SOCIAIS, cujo conteúdo, apresenta-se da forma seguinte:

### \*1. AUMENTO SALARIAL

I. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2015, serão reajustados com base no INPC integral, acumulado no período entre 01 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2015**.

II. Sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2015, na forma do **Item A** supra, será aplicado um Aumento Real, em percentual a ser definido por ocasião das negociações, e vigência do salário a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2015**.

### 2. COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos inerentes ao período de 1º.09.2014 a 31.08.2015, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

### 3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º.09.2014 até 31.08.2015 obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) Nos salários dos empregados(as) da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Para as funções sem paradigma, serão obedecidos os valores da tabela habitualmente elaborada por ocasião da redação do pertinente Instrumento Normativo.

**Parágrafo Único:** Excluir porque é mera repetição da cláusula 2 – compensações.

- c) Ficam excluídos da aplicação da mencionada tabela os empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º.09.2015;
- d) Nos salários dos empregados(as) admitidos(as) em empresas constituídas após a data-base serão também aplicados os critérios da referida tabela;
- e) Aos empregados(as) transferidos(as) entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Aumento Salarial e 02 – Compensações.

### \*4. SALÁRIO NORMATIVO

**Reivindica-se Piso Salarial Único, tomando como base o maior Piso Salarial ora em vigor, aplicando-se sobre ele idêntica fórmula prevista na cláusula 01, item I e II desta Pauta.**

**Parágrafo Único:** Os valores estabelecidos para o Salário Normativo aplica-se também aos aprendizes, na forma desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### 5. AJUSTE DE FOLHA

O aumento salarial a partir de 1º de setembro de 2015 a que se refere a cláusula 01 desta pauta, já deverá ser lançado e pago pela empresa na folha de adiantamento salarial do mesmo mês em referência.

### 6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta letra “b”, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra “a”.

**c)** Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;

**d)** O empregador não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

**e)** As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam refeições aos empregados(as), quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados(as) envolvidos(as), dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

**f)** Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

## **\*7. ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de **50% (cinquenta por cento), inclusive sobre a jornada continuada, nos termos da Súmula 60 do TST.**

## **8. SALÁRIO ADMISSÃO**

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

**b)** Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra “a” acima, será garantido o menor salário de cada função;

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

## 9. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

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

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

## \*10. APRENDIZES – SENAI

a) **Será assegurado aos (as) aprendizes, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva.**

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(a) na empresa, após a conclusão do aprendizado, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo(a) ser aproveitado(a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência das vagas qualificadas na pertinente aprendizagem, elas serão, preferencialmente, dirigidas para os(as) aprendizes;

d) As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos(as) a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades sindicais integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação e promoverão entendimento junto ao Conselho Regional do SENAI, bem como outras escolas técnicas, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

f) O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial, aplicando-se todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva, exceto onde expressamente consignado de forma diversa.

## 11. PROMOÇÕES

A promoção de 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 aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;



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

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) e para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

## **12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS**

As empresas com mais de 80 (oitenta) 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.

Excepcionalmente, os níveis por cargo do que trata esta cláusula, poderão ser elevados para 4 (quatro), mediante justificativa patronal e negociação coletiva específica com o respectivo sindicato da categoria profissional preponderante.

## **13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

**a)** As empresas deverão proporcionar aos empregados(as), nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário.

**b)** O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou que possuam posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados(as).

## **14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE**

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

**a)** O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado(a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

**b)** O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

**c)** Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 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.

## **15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO**

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

## **16. ATRASO DE PAGAMENTO**

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

**a)** O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

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

**Parágrafo Segundo:** 2% (dois por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

**b)** O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

**c)** As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra “a” acima não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

## **17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

**a)** Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;

**b)** As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados(as) através de depósito em conta corrente, estarão desobrigados de obter assinatura dos empregados(as) nos respectivos comprovantes.

## 18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, 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.

## 19. COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

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

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

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

**Parágrafo Único:** Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

## 20. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

## 21. JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

## \*22. FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados(as), com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

b) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

**Parágrafo Único:** As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado(a) poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, ser remuneradas como extraordinárias.

c) Quando as férias coletivas **e/ou individuais** abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

d) 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.

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

**Parágrafo único:** Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) O empregado(a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a” acima;

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado(a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados(as);

h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra “a” acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado(a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) 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.

### **\*23. 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 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado(a), no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado(a) por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

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

**c) Exclusão deste item que insinua o aviso prévio cumprido em casa. Aviso prévio cumprido em casa juridicamente não existe, ele ou é indenizado ou trabalhado.** (Caso o empregado (a) seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral).

d) Ao empregado(a) que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra “b” desta cláusula;

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

f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado(a).

#### **\*24. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS**

Os empregados(as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos(as) sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

**Exclusão deste Parágrafo único:** (Esta cláusula não se aplica aos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º.11.98).

#### **25. 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.

## **\*26. AUXÍLIO-CRECHE**

**a)** As empresas com **o total de** pelo menos **15 (quinze)** empregados (as) 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 livre escolha **dos pais**), até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a **36 (trinta e seis)** meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e **36 (trinta e seis)** meses;

**a.1)** **As empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura desta Convenção, também se beneficiarão deste novo valor.**

**a.2)** **O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no “Item A” desta cláusula, também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e NÃO possua tal benefício.**

**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.

## **\*27. AUXÍLIO-FUNERAL**

**a)** No caso de falecimento de empregado(a) a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, **2 (dois)** salários nominais em caso de morte natural ou acidental e **4 (quatro)** salários em caso de morte por acidente de trabalho.

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

## **\*28. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

**a)** No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado(a) no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente a **2 (dois)** salários nominais do empregado(a). No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

**b)** Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito **de imediato junto com o auxílio funeral, ao cônjuge e/ou dependente legal ou familiar, portador da certidão de óbito entregue à empresa e responsável pelos procedimentos do funeral. Demais direitos relativos ao vínculo empregatício serão efetuados** aos dependentes com as facilidades previstas na legislação vigente;

**c)** As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

## **29. 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).

## **30. ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados(as) com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco) anos.

Se o empregado(a) permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Para os empregados(as) com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

**a)** As empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados(as), salvo contribuições voluntárias do empregado(a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

**b)** Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

### **31. LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado(a) a licença remunerada será de 4 (quatro) dias úteis, podendo ser dividido entre dias imediatamente anteriores e dias imediatamente posteriores, a critério do empregado(a) e mediante aviso à empresa.

### **\*32. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados ou empregadas da categoria em 31.8.2015 deverão 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.

**a)** A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

**b)** Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito à prorrogação.

**c)** 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.



d) Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou àquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção **de criança até 12 anos de idade. (aumento da idade da criança adotada e exclusão do escalonamento)**

e) A empregada em gozo de licença-maternidade, **(mãe biológica ou adotante)**, na data de assinatura deste Aditamento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, **ou mandado judicial de adoção**, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 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 garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

### **\*33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário e demais consectários legais:

a.1) **CINCO DIAS ÚTEIS**, neles não considerado o dia do óbito, nos casos de falecimento de cônjuge, filhos (as), pai, mãe, irmão (ã), ou pessoa que, declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica;

a.2) **DOIS DIAS ÚTEIS** no caso de falecimento de sogro (a); **tio (a) e sobrinho (a)**

a.3) Para acompanhamento de cônjuge e/ou filhos (as) **maiores de idade**, hospitalizados (as) para fins cirúrgicos, compreendendo os seguintes dias: Dia da internação hospitalar, dia da cirurgia e dia da alta médica, desde que coincidentes com a jornada normal de trabalho do empregado (a) e mediante comprovação.

b) Licença Paternidade de **10 (dez)** 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.

b.1) O pai adotante terá direito à mesma licença, contada da data de apresentação do termo judicial de guarda.

**C) O empregado (a) responsável legal de pessoas menores de idade, e ou idosa, quando acompanhá-la em consulta médica e ou período de internação hospitalar, terá reconhecido com a mesma validade de atestado médico, a “declaração” e/ou o atestado de acompanhante.**

**C.1) Será garantido o mesmo benefício, em caso de acompanhante de familiares, de qualquer idade, acometido de súbitas patologias, tipo: infarto, AVC, desmaios, crise renal e outras repentinas crises do gênero.**

**C.2) Será assegurada a ausência justificada do pai, mãe ou responsável legal da criança, para participar de reuniões escolares, até o limite de 03 reuniões por ano e por filho matriculado, mediante comprovação.**

**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.

**E) 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.**

**F) 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.**

#### **34. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA**

**a)** Ao empregado(a) afastado(a) do serviço, por motivo de 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 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(a) e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

#### **\*35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**a)** Aos empregados(as) que comprovadamente estiverem a um máximo de **18 (dezoito)** meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, 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 **24 (vinte e quatro)** meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, 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 **90 (noventa)** dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de

aposentadoria simples e de **120 (cento e vinte)** dias no caso de aposentadoria especial;

**d)** O 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.

**e)** Em havendo nova legislação alterando e disciplinando claramente esta matéria, ou havendo dificuldades de interpretação da presente cláusula, as partes se comprometem em negociar a adequação revisional desta cláusula.

### **\*36. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

**a)** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até **7 (sete)** meses após o parto;

**b)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

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

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

**e)** De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias, conforme previsto na cláusula 32 desta convenção, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

**f)** A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT em ausências seguidas correspondentes a **12 (doze)** dias úteis de trabalho.

**g)** Durante a gravidez, a empregada poderá solicitar a transferência de função, passando a exercer temporariamente atividades compatíveis com a sua condição física, mediante solicitação expressa sua e com amparo em recomendação escrita do médico que cuida do pré-natal da gestante.

### **\*37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

#### **a) Abono de Falta**

Serão abonadas as faltas do empregado(a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, **provas do ENEM e exames oficiais para obter a CNH**, limitados, porém, às **6 (seis)** primeiras inscrições **por ano**, por empregado(a), comunicadas ao empregador.

#### **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;

#### **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.

#### **d) ALIMENTAÇÃO DO ESTAGIÁRIO:**

Nas empresas que regularmente fornecem alimentação, fica assegurado este benefício também para o estagiário que possuir jornada de trabalho de no mínimo 4 (quatro) horas diária.

#### **e) BOLSA OU CONTRAPRESTAÇÃO AO ESTAGIÁRIO:**

Será assegurado ao estagiário, bolsa ou contraprestação mensal, correspondente ao Piso Salarial vigente para a categoria, ressalvando que será pago proporcionalmente, dividindo-se o valor do Piso por 220 horas e multiplicando-se pelo número de horas efetivamente trabalhadas.

#### **f) SUBVENÇÃO AO ESTUDO**

As empresas, abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, custearão parte do estudo de seus funcionários (as), com subvenção em percentual a ser ajustado de acordo com a capacidade da empresa, para cursos que atendam a mutuas necessidades, considerando-se os de ensino fundamental, de ensino médio, de idiomas, profissionalizantes, técnicos e cursos superiores.

### **37.1. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE**

Havendo trabalho em mais de um turno, as empresas buscarão conciliar os horários de trabalho com a possibilidade de acesso à escola por parte de seus empregados(as) regularmente matriculados em cursos de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

### **38. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

- a)** A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado(a), por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) 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(as), 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 o determinou;
- d)** A multa por descumprimento desta cláusula fica limitada ao salário nominal do empregado(a), vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado(a).

### **39. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL**

- 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 rescindido 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 deferido o benefício da aposentadoria;

**e)** O empregado(a) contemplado 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 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) vítima de acidente no trabalho aplica-se a Cláusula 40.

#### **40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO 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 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 deferido o benefício da aposentadoria;

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

**f)** O empregado(a) contemplado(a) com as garantias previstas nesta cláusula obriga-se 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;

**g)** 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;

**h)** 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 Primeiro:** Ao empregado(a) portador(a) de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 39.

#### **\*41. 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 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 a segurança e medicina do trabalho.

Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o(a) representante designado(a), 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, quatro 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 **30 (trinta) dias** por ano, **se for apenas diretor do sindicato de base, até 60 (sessenta) dias por ano se for diretor do sindicato de base e da FEM-CUT/SP, e até 90 (noventa) dias por ano se for diretor do sindicato, da FEM-CUT/SP e da CNM**, sem prejuízo **nos salários**, nas férias, 13º salários, 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;

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

**1)** Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a **03 (três)** empregado por ano;

**2)** Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitados a **05 (cinco)** empregados por ano;

**3)** Para as empresas com mais de 1000 (mil ) empregados, limitados a **07 (sete)** empregados por ano.

## **d) Postura Antissindical**

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

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

## **\*42.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.

**b)** O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos(as). A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

**c)** 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);

**d)** 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;

**e)** 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;

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

**g)** A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse – NR 5 CIPA – item 5.32 (treinamento). O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32.1;

**h)** O Cipeiro(a) representante dos empregados(as) na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

**i)** As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

**j)** 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, garantindo a participação dos Cipeiros(as) representantes dos trabalhadores(as) na elaboração do programa deste evento preventivo.

**l)** Fica estabelecido que o “tempo suficiente” de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a **02 (duas) horas por dia**, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

**m)** A Empresa com menos de 20 (vinte) empregados elegerá um cipeiro, para cuidar da segurança no trabalho com todas as garantias, prerrogativas e atribuições previstas em Lei.

**n)** Havendo possibilidade do sindicato profissional em realizar curso para os membros da CIPA representantes dos trabalhadores, a Entidade Sindical enviará um ofício para a empresa, solicitando a liberação dos pertinentes cipeiros para a realização do referido curso, sem prejuízo nos salários e demais consectários legais de direito.

**O tempo para campanhas constante da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.**

#### **43. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQ. OPERATRIZES**

**a)** Faz parte integrante e complementar desta Convenção Coletiva de Trabalho, o anexo de prensas e equipamentos similares, objeto da Convenção para a melhoria das condições de trabalho em prensas e equipamentos similares;

**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.

#### **44. MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

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

**b)** O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados(as), em relação as 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.

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

- e) 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;
- f) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.
- g) É garantido à CIPA o direito de requerer ao SESMT ou ao empregador diretamente a paralisação de máquina ou setor em que haja efetivamente risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores.

#### **45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

- a) 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-5, para fins estatísticos.
- b) 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.
- c) 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.

#### **46. VALE TRANSPORTE**

- 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";
- b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;
- c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

#### **47. 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.

#### **48. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**

As empresas 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.

#### **49. ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores(as) deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

#### **50. CONVÊNIOS MÉDICOS**

**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.

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

**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.

#### **51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**I.** 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.

**II.** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, ou pelo SUS, 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.** Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado(a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.

**IV.** Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

## 52. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

## 53. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

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

## \*54. PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados(as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

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

## 55. 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 obedecendo aos seguintes prazos máximos:

a) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

## 56. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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.

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

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

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.

## **57. 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.

## **58. 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, e homologado pelo órgão oficial competente.

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.

As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, nos termos da Portaria nº 373, de 25.2.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **59. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**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(as) que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

## 60. TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;
- b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos(as) em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

## 61. CARTA DE REFERÊNCIA

- a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos(as) a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado(a) dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.
- b) Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado(a).

## 62. 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 Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados(as) por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

## 63. CARTA AVISO DE DISPENSA

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

## \*64. 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.

**d) Havendo solicitação por escrito do sindicato para a empresa, as conferências dos direitos rescisórios dos trabalhadores metalúrgicos, sindicalizados ou não,**

**demitidos com menos de um ano de casa, serão obrigatoriamente efetivados pelo sindicato profissional.**

## **65. 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.

## **66. QUADROS DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) 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 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

## **67. 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 2016 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2015. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

## **68. 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.



## **69. 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**

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.

## **70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**

Será apresentada oportunamente pelos sindicatos da categoria econômica por ocasião da elaboração do pertinente Instrumento Normativo.

## **71. TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA**

Será apresentada oportunamente pelos sindicatos profissionais por ocasião da elaboração do pertinente Instrumento Normativo.

## **72. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Fica assegurada a negociação coletiva para os fins de estabelecimento de Programas de Participação em Lucros ou Resultados, observando-se sempre as disposições da Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere à definição e ao atingimento de metas e objetivos.

## **73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou orientação religiosa.

## **74. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.08.2015 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento 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, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

## **75. IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES**

Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

### **\*76. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto não criminoso, pelo prazo de **7 (sete) meses** contados do retorno do afastamento, desde que haja a devida comprovação por atestado médico da rede conveniada ou do serviço público.

## **77. ATUALIZAÇÕES NA CTPS**

As empresas promoverão as devidas anotações na CTPS, em conformidade com as exigências legais, sendo que os prazos passarão a contar a partir da entrega do documento ao departamento competente da empresa.

### **77.1. NOMENCLATURA FUNCIONAL**

As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pela CBO, sendo obrigatório tal registro na CTPS e na RAIS.

## **78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO**

No primeiro dia de trabalho do 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, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

## **79. 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(as) em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

## **\*80. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR**

Será criada uma Comissão Bipartite, formada por membros indicados pelas partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, com reuniões a serem agendadas a partir de 1º de fevereiro de 2016, tendo como objetivo a discussão e um estudo formal detalhado a respeito da rotatividade de mão-de-obra neste setor, **e apontar soluções.**

## **81. GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, já firmados antes desta Norma com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

## **82. 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.

## **83. FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS**

Recomenda-se à empresa que, na medida de suas possibilidades, ofereçam aos seus empregados orientações a respeito dos seguintes assuntos:

- a) Combate a quaisquer formas de discriminação ou assédio;
- b) Prevenção ao câncer.

Estas orientações poderão ser oferecidas por meio de treinamentos, cursos, seminários, apostilas, ou qualquer outro meio assemelhado, inclusive durante os procedimentos de recebimento dos novos empregados(as) ou durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

## **\*84. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

As empresas que, na medida de suas possibilidades, **oferecerão** os seguintes cuidados ou benefícios no que tange o trabalho da mulher:

- a) Apoio, assistência social, orientação jurídica e afastamentos **não** compensáveis para as empregadas que forem comprovadamente vítimas de violência doméstica ou familiar, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;
- b) Proteção, incentivo e valorização do trabalho da mulher, inclusive com a preparação de trabalhadoras para ocupação de cargos de chefia.

## **85. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS**

Recomenda-se às empresas que na medida de suas condições e com a manutenção de suas condições normais de produção, negociem previamente com as entidades sindicais a possibilidade de realização de assembleias pacíficas de empregados(as) em local apropriado para este tipo de ato.

O comparecimento dos empregados(as) às assembleias negociadas na forma desta cláusula será sempre facultativo, preservando-se o direito de qualquer empregado(a) de permanecer trabalhando durante tais assembleias.

## **86. 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 na CTPS, poderão pagar o piso salarial aplicável à empresa, e não o menor salário da função, por um período de seis meses, sendo aplicáveis, na sequência, as regras do quadro de carreira eventualmente existente.

## **87. 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.

## **88. JUIZO COMPETENTE**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **89. VIGÊNCIA**

O pertinente Instrumento normativo a ser pactuado entre as partes, terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, de 1º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2017, exceto as cláusulas nºs. 01; 02; 03; 04; 70 e 71 que vigorarão por um ano, ou seja, de 1º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016.

## **DO ROL DE CLÁUSULAS NOVAS**

### **01. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO**

Redução paulatina da jornada de trabalho, sem redução de salário, de modo a alcançar às 40 horas semanais até 31 de agosto de 2017.

Fica ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já praticadas.

### **02. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA**

Ao empregado que estiver em tratamento de saúde com determinação médica para a realização de intervenção cirúrgica prevista de modo programado, (cirurgia programada), fica garantido emprego e salário a partir da notificação da empresa, até 120 dias após a competente alta médica.

### **03. GARANTIA DE EMPREGO AO PAI**

Será assegurado emprego e salário ao pai biológico e ou adotante, por período de 180 (cento e oitenta) dias, desde o nascimento do filho ou do ato oficial da adoção, condicionando tal garantia à entrega da certidão de nascimento ou o termo legal de adoção na empresa, no prazo de 15 dias.

### **04. GARANTIAS AOS EMPREGADOS COM DEPENDENTES DEFICIENTES**

Aos empregados que tenham dependentes com deficiência, e que exijam cuidados permanentes, poderão acompanhá-los às consultas médicas, no limite de 12 dias por ano, sem prejuízo da sua remuneração, mediante atestados de qualquer Instituição médica.

Nestes casos, as empresas também concederão um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por dependente nesta condição. (P.N. 32 do TRT/SP)

### **05. LICENÇA REMUNERADA SEM A REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS.**

Licença remunerada concedida pelas empresas, mesmo quando superior a 30 dias, não substituirá o direito de férias, nem excluirá o acréscimo do adicional de 1/3 (um terço) sobre o salário normal, conforme previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

### **06 PRORROGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DO CONVÊNIO MÉDICO**

Em caso de rescisão de contrato de trabalho por parte do empregador, as empresas garantirão em benefício ao demitido, a continuidade do Convênio Médico existente, por um período de até 180 dias, contados da data da dispensa, sem ônus ao trabalhador.

### **07. ATESTADOS MÉDICOS DO SUS**

Os atestados médicos passados pelo SUS serão prontamente aceitos pelas empresas, vez que trata-se de um Órgão Público Oficial que, indistintamente, presta serviços de saúde a todo cidadão que dele necessite.

## **08) QUADRO DE CARREIRA ESPECIAL PARA OS EMPREGADOS JOVENS**

Visando incentivar os empregados jovens no trabalho e o seu aprimoramento técnico laboral, as empresas, em conjunto com o respectivo sindicato profissional, elaborarão um QUADRO DE CARREIRA ESPECIAL para os empregados com idade entre 18 a 30 anos, sendo certo uma promoção de cargo e salário a cada 06 meses de trabalho, incidindo posteriormente, após expirado esta faixa etária, no regular quadro de carreira aplicável aos demais funcionários.

## **09) INCOMPATIBILIDADE DO MÉDICO DE EMPRESA SER PERITO DE ÓRGÃO PÚBLICO**

Por questões de natureza ética, as empresas se comprometem em não efetuar NENHUMA CONTRATAÇÃO de profissional médico (pessoa física ou jurídica), que preste serviço como perito médico ao Instituto Nacional do Seguro Social e/ou como Perito Médico de qualquer esfera Judicial.

## **10. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

Fica assegurado a Negociação Coletiva entre empresa e sindicato a fim de tratar do Programa de Alimentação do Trabalhador, (PAT), em cumprimento aos termos da Lei 6.321/76 e sua posterior regulamentação.

## **11. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS E/OU CÂNCER**

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, **câncer ou qualquer outra doença grave considerado como fatal**, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador com assistência da entidade sindical.

## **12 . REMÉDIOS E DESPESAS**

Nos casos de acidente do trabalho e **ou doença relacionada ao trabalho**, as despesas **médicas e odontológicas**, inclusive, com medicamentos e **tratamentos de natureza psicológica**, serão pagos integralmente pela empresa.

## **13. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS**

A) Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderão contratar empresas terceirizadas para serviços que NÃO tenham nenhuma vinculação com a atividade fim, e que se comprometam, contratualmente, ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina do trabalho etc, aplicável aos seus empregados (as).

A.1. A empresa contratante responderá solidariamente com a empresa contratada por TODOS os direitos dos trabalhadores terceirizados.

A.2. Exceto vigilância, limpeza e alimentação, todos os demais serviços terceirizados considerados como de atividades meios, terão os mesmos direitos dos trabalhadores da atividade fim, inclusive, idêntico enquadramento sindical, e a aplicação da CCT dos trabalhadores da empresa tomadora dos serviços.

B) Os contratos de prestação de serviço em curso, terão um prazo de 90 dias para adequar-se aos termos Convencionados, devendo as pertinentes empresas comprovarem a continuação de sua regularidade nas obrigações legais laborais, em relação aos seus empregados (as).

#### **14. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE.**

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, o membro da CIPA da área goza da prerrogativa de notificar a Empresa dessa condição e caso não atendida a notificação, em ato contínuo, lhe é lícito determinar seja interrompidas as atividades produtivas, de imediato, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

A notificação do cipeiro (a) será formulada em duas vias, com uma protocolada pela empresa, registrando-se o exato horário do recebimento, devendo a empresa tomar imediatas providencias do fato, sob pena de urgente e justificável interdição.

#### **15. LICENÇA EM CASO DE ABORTO**

Em caso de aborto não criminoso, 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.

#### **16. 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.

**São Paulo, sexta feira, 03 de julho de 2015.**

**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS NO ESTADO DE S. PAULO  
FEM-CUT/SP - PRESIDENTE - LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS – RG 16.704.043**

**ADVOGADO RESPONSÁVEL  
RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA  
OAB/SP 101.380**