

**CONVENÇÃO
COLETIVA DE
TRABALHO
2015/2016**

**SIME-SINDICATO INTERMUNICIPAL DE
ARAÇATUBA NAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO**

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

ÍNDICE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2015/2016

CLAUSULA	ITEM	PÁGINA
1	ABONO ESPECIAL	1
32	ABONO POR APOSENTADORIA	13
8	ADICIONAL NOTURNO	5
4	ADMISSÕES APÓS DATA BASE	2
51	ÁGUA POTÁVEL	20
6	AJUSTES DE FOLHA	4
7	AMAMENTAÇÃO	5
18	APRENDIZES DO SENAI	8
67	APROVEITAMENTOS DE DEFICIENTES FÍSICOS	23
53	ATENDIMENTOS MÉDICOS DE CONVÊNIOS	21
60	ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS	22
36	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	14
23	ATRASOS DE PAGAMENTOS	10
56	ATUALIZAÇÕES DA CTPS	21
2	AUMENTO SALARIAL	2
34	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	14
78	AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	27
28	AUXÍLIO CRECHE	12
88	AUXÍLIO ESCOLAR	30
29	AUXÍLIO FUNERAL	12
85	AVISO PRÉVIO	29
68	CARTAS AVISO DE DISPENSA	23
66	CARTAS DE REFERENCIA	23
77	CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRA	26
44	CIPA	18
3	COMPENSAÇÕES	2
16	COMPENSAÇÕES DE HORAS/JORNADA DE TRABALHO	7
31	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	13
47	COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO	20
64	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	23
74	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	25
72	CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA	24
73	CONTRIBUIÇÃO PARA AÇÕES SOCIO-SINDICAL	24
52	CONVÊNIOS MÉDICOS	21
17	DESCONTOS DSR	7
27	DIÁRIAS	12
13	DIVERSIDADES NAS CONTRATAÇÕES	6
92	ENQUADRAMENTO	31
20	ESTRUTURAS DE CARGOS OPERACIONAIS	9
37	EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES	15
25	FÉRIAS	10
58	FÉRIAS PROPORCIONAIS	22
91	FORNECIMENTO DE CÓPIA GFIP	31
50	FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO	20
49	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	20
82	GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	28
38	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	15
19	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GERRA	8
39	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	15
42	GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	17

ÍNDICE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2015/2016

CLAUSULA	ITEM	PÁGINA
41	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO	16
40	GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL	15
57	GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL	21
43	GARANTIAS SINDICAIS	17
79	GESTANTE	28
62	HORÁRIOS DE TRANSPORTES	22
15	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	6
26	INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE	11
30	INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	12
24	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	10
22	ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS	10
98	JUIZO COMPETENTE	32
33	LICENÇA PARA CASAMENTO	14
80	LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE	28
81	LICENÇA PATERNIDADE	28
69	MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	23
63	MARCAÇÕES DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	22
46	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	19
75	MENSALIDADES DO SINDICATO	26
93	MULTA	31
54	NECESSIDADES HIGIÊNICAS	21
96	NEGOCIAÇÕES COMPLEMENTARES	31
87	NORMAS CONSTITUCIONAIS	30
35	OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	14
21	PAGAMENTOS DE SALÁRIOS/VALES	9
84	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)	29
89	PESQUISAS DE EMPREGO E DESEMPREGO	30
55	PLANTÃO AMBULATORIAL	21
59	PREENCHIMENTOS DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	22
12	PREENCHIMENTOS DE VAGAS	6
45	PREVENÇÕES DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	19
48	PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	20
14	PROGRAMAS DE INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO	6
9	PROMOÇÕES	5
95	PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	31
70	QUADRO DE AVISOS	24
86	RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS	30
90	RELAÇÃO DE EMPRESAS	31
97	REVISÃO PELO TRIBUNAL	32
71	REVISTAS	24
10	SALÁRIO ADMISSÃO	5
5	SALÁRIO NORMATIVO	4
11	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	6
65	TESTE ADIMISSIONAL	23
61	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	22
76	VALE TRANSPORTE	26
94	VIGÊNCIA	31
83	VIGILÂNCIA INTERNA	29

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

Entre o **SIME - SINDICATO INTERMUNICIPAL DE ARAÇATUBA DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO**, inscrito no CNPJ sob nº 59.757.039/0001-09, com sede nesta cidade de Araçatuba-SP, na rua Estácio de Sá nº 186, Jardim Nova Iorque, pertencente à categoria econômica, tendo como base territorial os municípios de Araçatuba, Alto Alegre, Andradina, Auriflamma, Avanhandava, Barbosa, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Braúna, Buritama, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Glicério, Guararapes, Guaraçai, Guzolândia, Ilha Solteira, Itapura, Lavinia, Luiziânia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Nova Independência, Penápolis, Pereira Barreto, Piacatu, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí, SudMennucci e Valparaíso, representado por seu Diretor-Presidente Sr. Moacir Fernandes, brasileiro, casado, portador do RG. 3207022, e do CPF. 074.836.948-15, e o

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARAÇATUBA E REGIÃO, inscrito no CNPJ sob nº 07.042.897/0001-65, com sede nesta cidade de Araçatuba-SP, na rua Humaitá nº 557, Vila Mendonça, da categoria profissional, tendo como base territorial os municípios de *Araçatuba; Andradina; Bento De Abreu; Bilac; Braúna; Buritama; Castilho; Clementina; Coroados; Gabriel Monteiro; Gastão Vidigal; Glicério; Guararapes; Guaraçai; Guzolândia; Ilha Solteira; Itapura; Lavinia; Lourdes; Mirandópolis; Murutinga Do Sul; Nova Independência; Nova Luzitânea; Nova Castilho; Pereira Barreto; Rubeácea; Santo Antônio Do Aracanguá; São João De Itacema; SudMinuci; Suzanápolis; Turiuba E Valparaíso*, representado pelo seu Presidente Sr. Osmar Geraldí, brasileiro, casado, portador do RG. 6.133.427-3, do CPF. 311.478.108-00, que esta subscrevem e, na conformidade do deliberado por suas Assembleias Gerais, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

01 – ABONO ESPECIAL

As empresas poderão optar por conceder o aumento salarial previsto pela cláusula 02 deste instrumento, em duas parcelas. Neste caso, a primeira parcela de aumento será de 8% com vencimento em 01.01.2016 e a segunda parcela de aumento será de 2,33% com vencimento em 01.03.2016. Tendo optado por tal modalidade de concessão de aumento, as empresas deverão conceder ainda em caráter especial e eventual, aos seus empregados submetidos à Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, três abonos esporádicos e desvinculados do salário, sendo cada abono no valor de 10,33% (dez, vírgula trinta e três por cento) do salário vigente em 31/10/2015, limitados ao teto salarial de R\$ 7.714,90 (Sete mil, setecentos e quatorze reais e noventa centavos) a serem pagos da seguinte forma:

- A) – 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) até 24.12.2015;
- B) – 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) até 25.01.2016;
- C) – 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) até 25.02.2016.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que em 31/10/2015 percebiam salários iguais ou superiores a R\$ 7.714,90 (Sete mil, setecentos e quatorze reais e noventa centavos) terão abonos especiais, que serão pagos da seguinte forma:

- A) - Até 24/12/2015, no valor fixo de R\$ 796,95;
- B) - Até 25/01/2016, no valor fixo de R\$ 796,95;
- C) - Até 25/02/2016, no valor fixo de R\$ 796,95.

Parágrafo segundo: O abono especial e complementar será devido apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31/10/2015 e que estejam trabalhando nas empresas nas respectivas datas de pagamento, respeitado o teto salarial.

02 - AUMENTO SALARIAL

Em 01/11/2015, os salários dos empregados da categoria pertencente aos sindicatos acordantes serão majorados pelo percentual de 10,33% (Dez, vírgula trinta e três por cento), aplicados sobre os salários vigentes em 31/10/2015, respeitado o teto salarial e as compensações previstas neste instrumento.

Parágrafo Primeiro: As empresas aplicarão o aumento salarial previsto nesta cláusula, observado o teto de R\$ 7.714,90 (Sete mil, setecentos e quatorze reais e noventa centavos). Para salários iguais ou superiores a este teto, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 796,95 (Setecentos e noventa e seis reais e noventa e cinco centavos), a partir de 01/11/2015;

Parágrafo Segundo: O percentual previsto na Cláusula 02 (Aumento Salarial) será aplicado em 01/11/2015, observadas as Cláusulas 03 (Compensações) e 04 (Admissões Após a Data-Base), nas rescisões contratuais ocorridas em novembro de 2015 e aquelas que venham a ocorrer em dezembro de 2015, não sendo devido nestes casos o abono especial previsto na Cláusula 01;

Parágrafo Terceiro: As empresas que optarem por conceder o aumento salarial integral de 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) em 01 de novembro de 2015 ficam desobrigadas da concessão do Abono Especial e Complementar estabelecido na Cláusula 01, mas cumprirão as demais cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive no que diz respeito aos recolhimentos das contribuições para ações sócio-sindicais.

03 - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente no período de 01/11/2014 e 31/10/2015, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

04 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Salvo o que diz respeito ao aumento salarial e o abono especial que são tratados abaixo, os trabalhadores admitidos após a data base terão as mesmas condições que os admitidos anteriormente, enquadrando-se também na mesma situação as empresas que se instalarem após a data base.

O aumento salarial, bem como o abono especial dos empregados da categoria profissional admitidos entre 01.11.2014 e 31.10.2015, obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:



A) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, serão aplicados os mesmos percentuais ou valor fixo, referente ao **AUMENTO SALARIAL** concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

B) Sobre os salários dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, serão aplicados até 24.12.2015, 25.01.2016 e 25.02.2016, os percentuais ou valores fixos referentes ao **ABONO ESPECIAL** de acordo com a tabela abaixo, considerando-se como mês de serviço, as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Proporcionalidade do Abono Salarial para empregados que foram admitidos após a data-base respeitado o teto salarial – R\$ 7.714,90

1ª PARC. 10,33% TETO : R\$ 7.714,90 2ª PARC. 10,33% 3ª PARC. 10,33%						
Mês de Admissão	10,33% ref. à 1ª parc. do Abono a ser pago até 24.12.2015 empregado que recebe sal. abaixo teto	valor da 1ª parc. do Abono a ser pago até 24.12.2015 empregado que recebe acima do teto	10,33% ref. à 2ª parc. do Abono a ser pago até 25.01.2016 empregado que recebe sal. abaixo teto	valor da 2ª parc. do Abono a ser pago até 25.01.2016 empregado que recebe acima do teto	10,33% ref. à 3ª parc. do Abono a ser pago até 25.02.2016 empregado que recebe sal. abaixo teto	valor da 3ª parc. do Abono a ser pago até 25.02.2016 empregado que recebe acima do teto
nov/14	10,33%	R\$ 796,95	10,33%	R\$ 796,95	10,33%	R\$ 796,95
dez/14	9,47%	R\$ 730,60	9,47%	R\$ 730,60	9,47%	R\$ 730,60
jan/15	8,61%	R\$ 664,25	8,61%	R\$ 664,25	8,61%	R\$ 664,25
fev/15	7,75%	R\$ 597,90	7,75%	R\$ 597,90	7,75%	R\$ 597,90
mar/15	6,89%	R\$ 531,56	6,89%	R\$ 531,56	6,89%	R\$ 531,56
abr/15	6,03%	R\$ 465,21	6,03%	R\$ 465,21	6,03%	R\$ 465,21
mai/15	5,16%	R\$ 398,09	5,16%	R\$ 398,09	5,16%	R\$ 398,09
jun/15	4,30%	R\$ 331,74	4,30%	R\$ 331,74	4,30%	R\$ 331,74
jul/15	3,44%	R\$ 265,39	3,44%	R\$ 265,39	3,44%	R\$ 265,39
ago/15	2,58%	R\$ 199,04	2,58%	R\$ 199,04	2,58%	R\$ 199,04
set/15	1,72%	R\$ 132,70	1,72%	R\$ 132,70	1,72%	R\$ 132,70
out/15	0,86%	R\$ 66,35	0,86%	R\$ 66,35	0,86%	R\$ 66,35

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2015.

Proporcionalidade do Aumento Salarial para empregados que foram admitidos após a data-base
Respeitado o teto salarial – R\$ 7.714,90

REAJUSTE: 10,33%		R\$ 7.714,90
Mês de admissão/ano	Reajuste p/ salário inferior ao teto	Reajuste p/ salário superior ao teto
nov/14	10,33%	R\$ 796,95
dez/14	9,47%	R\$ 730,60
jan/15	8,61%	R\$ 664,25
fev/15	7,75%	R\$ 597,90
mar/15	6,89%	R\$ 531,56
abr/15	6,03%	R\$ 465,21
mai/15	5,16%	R\$ 398,09
jun/15	4,30%	R\$ 331,74
jul/15	3,44%	R\$ 265,39
ago/15	2,58%	R\$ 199,04
set/15	1,72%	R\$ 132,70
out/15	0,86%	R\$ 66,35

Parágrafo Segundo: ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2015.

Parágrafo Terceiro: Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente desde a admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maior idade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a Data-Base, serão aplicados os critérios do item anterior.

5 – SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo no valor de R\$ 1.285,35 (Um mil, duzentos e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos) que entrará em vigência, a partir de 01 de novembro de 2015.

Parágrafo único – No caso de ser concedido o abono especial disposto na cláusula 1ª, o salário normativo entrará em vigor a partir de 01 de janeiro de 2016.

6 – AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de novembro de 2015, poderá ser paga juntamente com o adiantamento do mês de dezembro de 2015. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário ou superior ao teto.

7 - AMAMENTAÇÃO

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

8 - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho 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 admitidos até 31/10/1998, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescidos de um 15% (quinze por cento) sob a rubrica "Prêmio", incidente sobre a hora noturna de trabalho.

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

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador, estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que - (a) indenizarem com um salário nominal os empregados que 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.

9 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercício, 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;

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 promovido para a função cargo sem paradigma, aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

10 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos 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 n. 09 "PROMOÇÕES".

11 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 10º (décimo) dia de substituição, que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as substituições dos cargos de Administração/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 n. 09 – "PROMOÇÕES".

C) Não se aplica a garantia da letra "B" supra, 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" acima.

12 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores ao cargo exercido;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato representativo da categoria profissional.

13 – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, 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, independentemente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

14 - PROGRAMA DE INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO

A) Com o fim de incentivar o primeiro emprego no setor representado pelas entidades signatárias e propiciar treinamento prático-profissional, qualificação e ensinamentos a serem ministrados pelas empresas, estas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, pela primeira vez, após análise de sua CTPS, pagando um salário equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor piso salarial da categoria.

B) O período de validade para esse modelo de contratação será de seis meses, abrangendo no máximo 20% (vinte por cento) do efetivo da empresa e após o seu término, o empregado contratado nessa condição passará a receber o salário correspondente ao da função exercida.

15 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I – As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:

A) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

B) As horas extras excedentes de 25 (vinte e cinco) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

C) As horas extras excedentes de 60 (sessenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;



Parágrafo primeiro - As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados (**inclusive sábados**), serão remunerados com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Parágrafo segundo - Quando o sábado já compensado for trabalhado por motivo de compensação de horas referentes a "dias pontes" aprovada em assembleia geral específica, será considerado como dia normal, afastando, portanto, a incidência das horas extras mencionadas no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - As partes estabelecem que a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa poderá adotar o sistema de FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO de seus empregados, mediante comunicação prévia ao sindicato signatário, que informará as exigências necessárias para a implantação do referido Banco de Horas, devendo tal implantação ser feita mediante acordo específico a ser aprovado através de Assembleia Geral Extraordinária com votação por escrutínio secreto, sendo parte integrante do referido acordo.

16 - COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha 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.

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

Parágrafo Primeiro: 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 10 (dez) horas diárias.

17 - DESCONTO DO DSR

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atraso no trabalho durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos a partir do limite permitido pelo art. 58, § 1º da CLT, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho. Somente será permitida a utilização de tal benefício 01 (uma) vez por mês, sendo que a reincidência deverá ser considerada como atraso nos moldes da CLT.

Parágrafo primeiro - Somente não será descontado o DSR do empregado no dia em que o mesmo utilizar-se do benefício previsto pelo *caput* da presente cláusula. Para os demais dias de atraso, se respeitará os limites estabelecidos pelo art. 58, §1º da CLT, podendo, em tais casos, ser descontado o DSR respectivo.

Parágrafo segundo - Os atrasos previstos na presente cláusula poderão, a critério da empresa, ser descontados do salário do trabalhador, exceto aqueles previstos pelo art. 58, §1º da CLT.



18 – APRENDIZES DO SENAI OU SISTEMA S

- A)** Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI (ou do sistema S) 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo disposto na cláusula n. 05 deste instrumento, (CLÁUSULA DO SALÁRIO NORMATIVO), para uma jornada de 8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais, compreendida as atividades teóricas na escola e as praticadas dentro da empresa.
- B)** As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no 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 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, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência de vagas, serão elas oferecidas preferencialmente aos aprendizes;
- D)** As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgadas nos quadros de aviso da empresa com antecedência;
- E)** Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI 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)** Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódico, conforme disposto no art. 430 da CLT.

19 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA

Assegura-se a garantia ao empregado em idade de prestação de serviço militar, nos seguintes termos:

- A)** serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação, além do aviso prévio previsto na CLT;
- B)** a garantia do emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;
- C)** havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;
- D)** estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.



20 – ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

Todas as empresas, tanto as que já possuem, como as que não possuem, uma estrutura de cargos e salários, adotarão com o acompanhamento do sindicato, uma estrutura de cargos unificados.

I - NOMENCLATURA

As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

II - ESTRUTURA DE CARGOS

Preservadas as situações mais favoráveis ao empregado, cada cargo terá uma única faixa ou grau, sendo que cada faixa ou grau poderá ser desdobrada em no máximo 04 (quatro) estepes ou padrões salariais. Para as empresas que já possuem estrutura salarial, o antepenúltimo estepe abaixo do teto, determinará o salário inicial da faixa.

III - PISO PROFISSIONAL

Fica estabelecida a criação de comissão paritária com o objetivo de estabelecer valores para um piso profissional, em razão da extensão e complexidade do trabalho, consoante previsto no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, bem como estudo para criação de um Código Profissional para a Categoria.

IV - POLIVALÊNCIA

As empresas que venham a adotar formas de organização do trabalho que impliquem polivalência na prestação dos serviços ficam obrigadas a discutirem previamente com uma comissão de trabalhadores, assistida pelo sindicato da categoria profissional, os critérios de reenquadramento de cargos e salários.

21 – PAGAMENTOS DE SALÁRIOS / VALES

A) As empresas que efetuam o pagamento de salário/vales, através de cheques, deverão proporcionar ao empregado tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e de horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria n. 3.281/84 do Ministério do Trabalho;

B) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalho, exceção feita se este dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

C) As empresas concederão a seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

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

1.1) Tal regra somente será aplicada ao 1º mês de contrato de trabalho do empregado.

1.2) Não será considerado como ausente para efeito de pagamento do adiantamento salarial, o trabalhador que justificar suas faltas.

2) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

3) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, cinco dias de antecedência do pagamento;

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



D) Serão fornecidos, obrigatoriamente demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importância paga e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

E) Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS.

F) Na ocorrência de erro na folha de pagamento 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, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

22 – ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos em conta salário, isentarão os empregados do pagamento de tarifas bancárias, ficando as suas expensas qualquer custo/tarifa cobrada pelas Instituições Financeiras.

23 – ATRASO DE PAGAMENTO

A) O não pagamento do vale (adiantamento) até o 20º dia do próprio mês e do salário no prazo determinado, ou seja, até o dia 05 do mês subsequente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:

1. 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

2. 2% (dois por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

24 – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, e comprovadamente ocasionadas por falta ou imperícia da empresa não poderão ser compensadas posteriormente, assegurando-se a remuneração dos trabalhadores.

25 – FÉRIAS

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

B) O início das férias individuais e coletivas poderá ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, 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 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 do adicional de 1/3 (um terço) das férias de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será pago no início das férias individuais ou coletivas. Esta 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 primeiro: Os empregados que entrarem em férias, cujos períodos de gozo coincidam integralmente com os meses de novembro ou dezembro de 2015, terão um abono complementar de 10,33% (dez vírgula trinta e três por cento) aplicado somente sobre o valor do 1/3 constitucional, bem como sobre o valor do abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial, tudo em conformidade com a cláusula 1ª deste instrumento.

Parágrafo segundo: 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 de contrato de trabalho sem justa causa.

E) O empregado 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";

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

G) É vedado às empresas interromperem o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

H) As empresas que cancelarem as férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

I) Ao empregado, 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. 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.

Parágrafo único – Não farão jus ao recebimento da referida multa, os empregados que tiverem gozado de férias coletivas.

J) Estabelecem as partes que em razão de serviços inadiáveis ou por solicitação do trabalhador, poderão as férias serem concedidas em dois períodos distintos, um dos quais com duração mínima de 10 (dez) dias.

Parágrafo Único: Não obstante a permissão contida no 'caput' desta alínea, o empregador se comprometerá a conceder período único de férias, sem fracionamento, aos funcionários menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

26 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS DE IDADE

Os empregados 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 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 01.11.94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

27 – DIÁRIAS

Caso ocorra prestação de serviços externos que resulte ao empregado 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.

28 – AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, à sua escolha, até o limite do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário Normativo da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na Falta de comprovante supra mencionado será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses de idade;

B) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe, mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

C) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

D) Estão excluídos do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

29 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, 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 02 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

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

30 – 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 no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. 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 doenças profissionais, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização ser feito aos dependentes, com as facilidades previstas na lei nº 6858/80 e no Decreto nº 845/81;

C) As empresas que mantêm plano 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 apenas cobrirá a diferença.

31 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120 (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 de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

B) Quando o empregado 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 contribuição previdenciária;

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

D) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados;

E) Fica ainda garantido o pagamento do 13º salário aos empregados que estiverem abrangidos pela presente cláusula.

32 – ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais serviços contínuos dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago o 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).

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido a este, abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, exceto quando a rescisão de contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

Para os empregados 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.

A) Ficam excluídas, também do pagamento das obrigações desta cláusula, as empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

B) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI – art. 7º – da Constituição Federal.

33 – LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contado a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

34 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de Pai e Mãe;
- B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1(um) dia em caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- C) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13 salário;
- D) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.
- E) Quando for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, para receber PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13 salário

35 – OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado 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.

36 – 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-3370/80. 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 4 do art. 60 da lei 8.213, de 24/07/91 e sua regulamentação constante do parágrafo 1º do art. 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.

37 – EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

As empresas somente poderão solicitar dos empregados exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

38 – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

A) Ao empregado afastado 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 Coletiva.

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 não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

39 – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a 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 que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que contém com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

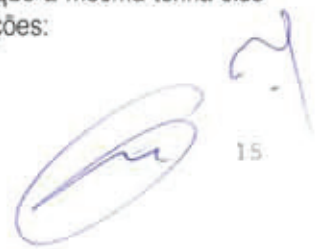
C) Aos empregados que requererem sua aposentadoria em seus prazos mínimos, fica garantido emprego ou salário, durante um período de 90 (noventa) dias contados da data do protocolo do pedido junto ao INSS, que deverá ser comprovado à empresa no prazo de 48 horas. Esta garantia não se aplica aos casos de aviso prévio já notificado anteriormente à comprovação da requisição do benefício.

D) Caso o empregado 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;

E) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados 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.

40- GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 31.10.2015, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho nas seguintes condições:



15

A) Se, retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 01.02.2015, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses prevista no artigo 118, da lei nº 8.213/91;

B) Se, teve alta médica e retornou ao trabalho, anteriormente a 01.02.2015, terá garantia de emprego até 31.10.2016;

C) Essa garantia cessará se trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria ou não participar do processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso;

D) O empregado contemplado 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 direito a aposentadoria nos seus prazos mínimos ou de prática de justa causa;

E) A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula, poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional;

F) A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja apresentada e comprovada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Será criado um Grupo Técnico de Estudos, formado por membros indicados paritariamente pelas partes signatárias, com objetivo de elaborar nova proposta, objetivando melhorias da presente cláusula, para a próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Fica garantida que em relação ao período anterior a 31 de outubro de 2005, a questão ficará condicionada a decisão judicial proferidas nos processos de dissídios coletivos suscitados entre as partes signatárias.

41 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A) Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente de trabalho, e que em razão, exclusivamente do acidente, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;

A.1) que apresente redução da capacidade laboral;

A.2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

A.3) 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, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

C) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

D) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos 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 tiverem adquirido direito a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente;

E) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os meios tradicionais de transporte coletivo público;

F) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam 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;

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

H) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "A" acima.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.

42 – GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado 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 comunicadas ao empregador;

B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado matriculado em estabelecimento de ensino, em curso de ensino fundamental, ensino médio, 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 estudantes, a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

43-GARANTIAS SINDICAIS

A) DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

B) SINDICALIZAÇÃO

C) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, 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.

D) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

I) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado 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, 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 1 (um) empregado por ano;

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

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

44 – CIPA

A) As empresas, abrangidas aos cumprimentos da NR – 5 CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, antes do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, que devesse ser fixada em local visível enviando cópia a entidade sindical obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPA, 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 devesse explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivo à eleição; no dia seguinte ao término das inscrições a empresa devesse publicar lista de candidatos e fixa-la ao lado do edital;

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 empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

- 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 ser 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 CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos Cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos no caso de CIPA inicial. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de 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;
- H) 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, do mês subsequente;
- 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.
- J) O Não cumprimento do disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

45 – 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 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.

46 – 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, 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 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.

47 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE 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 48 (quarenta e oito) 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.

48 – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em 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.

49 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem;

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando por elas exigidas na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

50 - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos.

51 – ÁGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão a seus funcionários água potável, conduzidas em tubulação de P.V.C, que deverá ser submetida trimestralmente à análise bacteriológica, ou sempre que solicitada pelos funcionários, pela CIPA ou pelo sindicato e os reservatórios deverão ser limpos e desinfetados a cada seis meses, ou quando necessário.

Parágrafo Primeiro – A cópia dos laudos da Análise de que trata a presente cláusula deverá ser afixado nos locais próximos aos bebedouros.

Parágrafo Segundo – Os bebedouros devem ser mantidos limpos e devidamente higienizados, sendo que as limpezas ocorrerão de acordo com o programa pré-estabelecido e previamente, divulgado aos trabalhadores por meio de seus representantes na CIPA.

52 – CONVÊNIO MÉDICOS

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

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

As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex empregados, 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.

53 – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

54 – 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, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

55 – PLANTÃO AMBULATORIAL

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

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

56 – ATUALIZAÇÕES DA CTPS

As empresas efetuarão na CTPS as anotações legais referentes às alterações salariais e às funções exercidas, desde que solicitado pelos seus empregados.

57 – GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 72 (setenta e duas) horas após o fato, ou legislação superveniente que os determinou.

58 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fica convencionada a concessão de férias proporcionais aos empregados com menos de um ano de empresa que solicite sua demissão. (Pedido de Demissão)

59 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado 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.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

60 – ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (AFS)

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, atestados de afastamento e salários, aos empregados demitidos, por ocasião do ato de rescisão contratual.

61 – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecerem aos seus empregados, 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 oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer as legislações vigentes 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.

62 – HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

63 – MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham locais apropriados para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo de categoria profissional.

B) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término de intervalo de refeição, desde que os funcionários não deixem o recinto. Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação do cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

64 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados 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.

65 – TESTE ADMISSIONAL

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

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

66 – CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex empregado dele necessitar para o ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

67 – APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

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

68 – CARTA AVISO DE DISPENSA

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

69 – MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

A) 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 nº6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.



B) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na lei nº 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

70 - QUADRO DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, 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.

71 - REVISTA

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

72 - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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, revertido em favor da entidade sindicato.

B) RECIBOS

As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato.

73 - CONTRIBUIÇÃO PARA AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS

As empresas, às suas expensas, recolherão diretamente à respectiva Entidade Sindical Profissional, abrangidas, por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de treinamentos, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio/sindical, o equivalente a 13% (treze por cento), em 04 (quatro) parcelas, na forma e condições a seguir explicitadas, a ser aplicada até o teto salarial de R\$ 7.714,90 (Sete mil, setecentos e quatorze reais e noventa centavos).

A) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por esta Convenção, vigente em 31 de outubro de 2015, observando o teto de aplicação de R\$ 7.714,90 Sete mil, setecentos e quatorze reais e noventa centavos);

B) A primeira parcela de 4% (quatro por cento), será recolhida até o dia 24 de dezembro de 2015, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

C) A segunda parcela de 4% (quatro por cento), será recolhida até o dia 25 de janeiro de 2016, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva.

D) A terceira parcela de 4% (quatro por cento), será recolhida até o dia 25 de fevereiro de 2016, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

E) A quarta e última parcela de 1% (hum por cento), será recolhida até o dia 25 de Abril de 2016, para a Federação dos Trabalhadores nas indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, em conta a ser informada pela Entidade através de boleto bancário.

F) Eventuais dúvidas que os trabalhadores de uma empresa possam ter a respeito desta cláusula deverão ser esclarecidas e resolvidas pelas entidades representativas dos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes às categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, a qualquer título;

Parágrafo Segundo: A empresa que deixar de recolher a contribuição ora prevista à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, a ser paga nos primeiros 30 (trinta) dias subseqüentes do vencimento, após esse prazo incorrerá em multa de 2% (dois por cento), de inadimplência, do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso;

Parágrafo Terceiro: A contribuição prevista na presente cláusula visa o subsídio específico de benefícios sociais voltados para os trabalhadores da categoria, tais como atendimento odontológico, cabeleireiro, assistência jurídica, entre outros, que são administrados pelos sindicatos acordantes.

74 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

A) As empresas não associadas ao SIME, sindicato signatário da presente, de Araçatuba e toda a base territorial cujos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional que a esta subscrevem e abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher, uma única vez ao SIME uma contribuição assistencial de acordo com os seguintes critérios:

NÚMERO DE EMPREGADOS	SALÁRIOS NORMATIVOS
Até 50	02 salários normativos
De 051 a 150	03 salários normativos
De 151 a 250	04 salários normativos
De 251 a 350	05 salários normativos
De 351 a 500	06 salários normativos
De 501 a 650	08 salários normativos
Acima de 650	10 salários normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de boletos bancários, fornecidos por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o mês de fevereiro 2016.

I – As contribuições assistenciais expressas em salários normativos serão recolhidas pelos seus valores à época do recolhimento.

II – O não pagamento da mencionada Contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa multa no valor de 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, não podendo, entretanto, o total da multa ultrapassar o valor do principal.

75 - MENSALIDADES DO SINDICATO

A) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiado até o 10º (décimo) dia após o desconto;

B) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

76 - VALE TRANSPORTE

No atendimento as disposições da Lei n 7.418, de 16/12/85, com redação dada pela Lei n° 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n° 95.247 de 16/11/87 as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais Convenientes, que concedem aos empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula n° 21 (pagamento de salários/vales).

Na superveniência de aumentos de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

77 - CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRA

As empresas fornecerão até o dia 05 do mês subsequente à prestação do serviço, sem integração ao salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou previdenciário, não perecíveis com os produtos e quantidades definidas na tabela abaixo:

de 1 a 50 empr.	de 51 a 100 empr.	de 101 empr. em diante
10 kg de arroz t 1	10 kg de arroz t 1	10 kg de arroz t 1
02 kg de feijão	02 kg de feijão	02 kg de feijão
03 kg de açúcar	03 kg de açúcar	03 kg de açúcar
02 litros de óleo	01 kg de sal	02 lt de óleo
01 kg de sal	01 Kg de macarrão	01 Kg de macarrão
	02 latas de 140g de ext. de tomate	02 latas de 140 g. de ext. de tomate
	02 litros de óleo	01 kg sal
		01 kg de farinha
		0,5 kg de farinha de mandioca
		0,5 kg de fuba
		02 lt de sardinha
VALOR - R\$ 49,64	VALOR - R\$ 60,68	VALOR - R\$ 71,71

Salvo melhores condições já adotadas pelas empresas, serão obedecidas aquelas abaixo relacionadas para fins de recebimento da cesta básica:

A) O empregado poderá faltar justificadamente por 01 (uma) vez a cada semestre, sem qualquer prejuízo da cesta básica acima descrita, sendo que não poderá faltar nenhuma vez de forma injustificada, acarretando, neste caso, a perda do direito à cesta básica;

B) O empregado que ficar afastado por motivo de auxílio doença (acidentário ou não), receberá a cesta básica sem nenhum prejuízo, ficando tal fornecimento limitado há 01 ano.

C) Será garantida ainda, a cesta básica ao empregado que afastar-se por motivo de, licença paternidade, licença maternidade, empregada adotante de filhos com idade de até 8 (oito meses de vida), empregada que sofrer aborto não criminoso, licença para casamento e licença referente a óbito de parentes ascendentes ou descendentes, além dos demais casos previstos pelo artigo 473 da CLT.

D) O empregado que estiver em tratamento intermediado ou fornecido pelo sindicato da categoria, poderá usufruir de um afastamento do trabalho limitado a 02 horas mensais, sem prejuízo do recebimento da cesta básica, desde que tal tratamento seja comprovado através de atestado emitido pelo próprio profissional de saúde vinculado ao sindicato.

E) Os empregados poderão optar pelo fornecimento das cestas acima apontadas mediante o fornecimento de um vale-cesta mensal através de requerimento protocolado no sindicato da categoria. Em tais casos, o referido vale-cesta deverá ser aprovado mediante realização de assembleia geral realizada na empresa, e caso aprovada pela maioria, remunerada a todos os trabalhadores no valor estipulado para cada faixa de cesta básica definidos na planilha acima.

Parágrafo primeiro – Mesmo ficando aprovada através de Assembleia Geral a implantação do Vale-Cesta, a empresa ainda **poderá optar** pelo fornecimento das cestas básicas em alimentos para aqueles trabalhadores que assim desejarem.

Parágrafo segundo – Como forma da empresa identificar os trabalhadores que preferirem a opção da cesta básica, caberá ao trabalhador manifestar sua vontade perante o setor administrativo da referida.

Parágrafo Primeiro – As empresas que na data da assinatura do presente instrumento, já efetuarem o pagamento do referido vale-cesta com valores maiores do que aqueles estipulados na planilha acima, deverão mantê-los sem qualquer redução.

Parágrafo Segundo – A empresa cujos empregados optarem pelo recebimento de suas cestas básicas através do sistema de "vale cestas" **deverá** firmar convênio com empresa idônea que deverá ser reconhecida e homologada pelos sindicatos signatários, sob pena de ser considerado nulo outro tipo de convênio. Caso utilize de outro tipo de convênio ou forneça cesta básica ao trabalhador mesmo tendo sido aprovada a opção pela modalidade prevista na alínea 'e' da presente cláusula, a empresa será obrigada a pagar ainda uma multa em favor do empregado no montante de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

F) Cada diretor sindical poderá usufruir anualmente de um total de 08 (oito) dias de faltas para fins de treinamento, sem qualquer prejuízo de sua cesta básica.

G)– Para efeito de recebimento integral da cesta básica prevista no presente instrumento, considerar-se-á como um mês efetivamente trabalhado, a partir de 16 dias trabalhados dentro mês.

H) – Para as empresas optantes pelo sistema PAT do Ministério do Trabalho e Emprego, não poderão ser utilizadas as faltas justificadas ou injustificadas para efeito de concessão da referida cesta básica.

78 – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado. Poderá ainda proceder descontos para projetos sociais e mensalidades devidas às instituições de ensino técnico

e superior, através de convênios formalizados diretamente com os sindicatos, quando tais descontos forem aprovados em assembleias.

79 – GESTANTE

A) Fica assegurada a licença maternidade, consoante ao disposto no artigo 392 da CLT, para as empregadas gestantes, com duração de 180 (cento e oitenta) dias, independente da possibilidade da empresa gozar dos benefícios previstos na Lei n. 11.170 de 10.09.2008, que prevê a possibilidade de prorrogação;

B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar por escrito o empregador de 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 em 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

C) Fica facultado ao empregador solicitar a realização, no procedimento demissional, do exame laboratorial, para fins de constatação do estado gravídico;

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

E) No caso de rescisão de 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.

80 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, consoante ao disposto no artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes, com duração de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo único – Farão jus a este benefício somente as empregadas que adotarem menores com idade de até 8 (oito) meses de vida.

81 - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia previsto no inciso III, do art. 473 da C.L.T, contados do nascimento do filho.

Parágrafo Primeiro - Quando o empregado houver trabalhado pelo menos a metade da jornada no dia do nascimento do filho, a Licença Paternidade de 5 (cinco) dias será contada a partir do dia seguinte ao nascimento.

Parágrafo Segundo – O pai adotante terá direito à Licença paternidade, por igual período, contada da entrega do Termo Judicial da adoção ou Termo de Guarda. 

82 - 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 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 das CLT.

83 - VIGILÂNCIA INTERNA

Não poderão ser instaladas câmeras de vigilância nos vestiários, banheiros, e outras dependências onde prevalecer a privacidade individual do trabalhador.

84 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

As partes acordam a título de P.L.R. a importância correspondente a 100% (cem por cento) sobre o salário normativo – R\$ 1.285,35 (Um mil, duzentos e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos), disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – A P.L.R. será paga em duas parcelas iguais, correspondentes a 50% (cinquenta por cento), cada uma, do valor devido, tendo como período de apuração aquele compreendido entre 01.11.2015 e 30.04.2016; e, respectivamente, aquele compreendido entre 01.05.2016 a 31.10.2016. A primeira parcela terá vencimento previsto para 05/05/2016 e a segunda parcela vencimento previsto para 05/11/2016.

Parágrafo Segundo – No caso do funcionário desligar-se da empresa ou for desligado da mesma; bem como os admitidos após a data-base da categoria e vigência do presente acordo (01/11/15) serão observadas as regras de proporcionalidade, ou seja, 1/6 por mês trabalhado no semestre, considerando como 1º semestre o período que vai de 01.11.2015 a 30.04.2016, e 2º semestre o período que vai de 01.05.2016 a 31.10.2016;

Parágrafo Terceiro – Terão direito ainda, os trabalhadores que estiverem de auxílio-doença acidentária ou não, e auxílio maternidade, observando a regra da proporcionalidade prevista no parágrafo anterior;

Parágrafo Quarto – O empregado deixará de perceber a P.L.R. se praticar algumas das condutas abaixo, levando em conta o semestre:

A) Ter 03 (três) ou mais faltas injustificadas. Caso o empregado tenha 02 (duas) faltas injustificadas no semestre, fará jus a 50% do valor devido da parcela do semestre;

Parágrafo Quinto – Fica garantido o pagamento da PLR prevista na presente cláusula aos menores aprendizes elencados na cláusula 18 (CLÁUSULA "APRENDIZES DO SENAI") da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sexto - Cada diretor sindical poderá usufruir anualmente de um total de 08 (oito) dias de faltas para fins de treinamento, sem qualquer prejuízo de sua cesta básica.

Parágrafo Sétimo – Para efeito de recebimento integral da PLR prevista no presente instrumento, considerar-se-á como um mês efetivamente trabalhado, a partir de 16 dias trabalhados dentro mês.

Parágrafo Oitavo – Os valores pagos a título de P.L.R. não têm natureza salarial, face ao que preceitua a Lei 10.101 de 19.12.2000.

Parágrafo Nono – As empresas poderão negociar individualmente a presente PLR mediante requerimento protocolado perante o sindicato dos empregados. M

85 - 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) O aviso prévio somente será cumprido até o limite de 30 (trinta) dias, sendo que o excedente previsto pela lei 12.506/2011, será obrigatoriamente indenizado pela empresa, salvo se o empregado solicitar expressamente o seu cumprimento integral.
- Parágrafo Único:** A empresa deverá apresentar no ato da homologação da rescisão contratual, o documento devidamente assinado pelo reclamante, onde este solicita expressamente o cumprimento integral do aviso prévio.
- C) 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, exercidos 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;
- D) Caso seja o empregado impedido 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;
- E) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito a dispensa de seu cumprimento, 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;
- F) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- G) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos regulamentados pela lei 12.506/2011, c.c. o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

86 – RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos do Art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, a legislação vigente.

87 – NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedados em qualquer hipótese à cumulação.

88 – AUXÍLIO ESCOLAR

Recomendam-se as empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME, para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

89 – PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informações sobre o número de empregados 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.

90 - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários do presente Contrato Coletivo de Trabalho, fornecerão, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

91 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DA GFIP

As empresas, quando solicitadas, deverão fornecer ao Sindicato Profissional respectivo, cópia da GFIP (Guia de Recolhimento Unificada do Fundo de Garantia e Contribuição Previdenciária) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e desempregados), no prazo de 10 (dez) dias após a solicitação.

92 - ENQUADRAMENTO

As empresas se comprometem reexaminar o seu enquadramento sindical, estabelecendo o vínculo sindical industrial, levando-se em conta a sua atividade preponderante.

93 - MULTA

A) Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo da respectiva empresa, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada;

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

94 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 01 (ano), ou seja, com início em 01.11.2015 e término em 31.10.2016.

95 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA 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).

96 - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

Fica garantida aos sindicatos representantes da categoria profissional a abertura de negociação complementar ao presente Contrato Coletivo de Trabalho, por ramo de atividade, por grupo de empresas ou empresas isoladas, visando à melhoria das cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos do trabalhador metalúrgico.

97 - JUÍZO COMPETENTE

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

98 - REVISÃO PELO TRIBUNAL

Além das cláusulas de natureza permanente, as cláusulas que forem discutidas e acertadas entre as partes, durante estas negociações, estarão garantidas, constarão de ata a ser fornecida na seção seguinte de negociação, já com sua redação definitiva e terão solicitadas a sua homologação pelo TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, ou instâncias superiores, no caso de instaurar-se dissídio.

E por estarem justas e acordadas, assinam as partes convenientes acima mencionadas e, seus respectivos consultores jurídicos, firmam o presente instrumento em 4 (quatro) vias de igual teor, sendo uma para ser apresentada à SUBDELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM ARAÇATUBA, para fins de registro e arquivo e, as restantes, para serem distribuídas às entidades interessadas.

Araçatuba-SP, 30 de novembro de 2015.

1º

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Araçatuba e Região.
Osmar Geraldi
Presidente

1º

SIME - Sindicato Intermunicipal de Araçatuba das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araçatuba e Região.

Moacir Fernandes
Presidente

1º TABELÃO DE NOTAS E DE PROTESTO DE LETRAS E TÍTULOS - ARAÇATUBA
Av. Luiz Ferraz Barros, 137 - Centro - Araçatuba - SP - CEP 14010-325 - Fone: (13) 3422-4367
Tabelão: Bel. Francisco da Silva Deamo

RECONHECIDO POR SEMELHANÇA C. VALOR DECLARADO 2 firma(s) de:
MOACIR FERNANDES E OSMAR GERALDI
Araçatuba - 30 de novembro de 2015.
Em test. _____ de verdade. P: M. Op. MOISES
Paula Thiele Rivas Piana - Escrevente Autorizada
C:528667 Selênio: 65777-048
Custas:R\$ 14,74.

