

**CONVENÇÃO
COLETIVA DE
TRABALHO
2017/2018**

ÍNDICE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2018

| CLÁUSULA | 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 | 4 |
| 18 | APRENDIZES DO SENAI | 7 |
| 67 | APROVEITAMENTOS DE DEFICIENTES FÍSICOS | 23 |
| 53 | ATENDIMENTOS MÉDICOS DE CONVÊNIOS | 21 |
| 60 | ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (AFS) | 21 |
| 36 | ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | 14 |
| 23 | ATRASOS DE PAGAMENTOS | 10 |
| 56 | ATUALIZAÇÕES DA CTPS | 21 |
| 2 | AUMENTO SALARIAL | 2 |
| 34 | AUSÊNCIA JUSTIFICADA | 13 |
| 78 | AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO | 27 |
| 28 | AUXÍLIO CRECHE | 11 |
| 88 | AUXÍLIO ESCOLAR | 30 |
| 29 | AUXÍLIO FUNERAL | 12 |
| 85 | AVISO PRÉVIO | 29 |
| 68 | CARTA AVISO DE DISPENSA | 23 |
| 66 | CARTA 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 | 12 |
| 47 | COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO | 19 |
| 64 | CONTRATO DE EXPERIÊNCIA | 22 |
| 74 | CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES | 25 |
| 72 | CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA | 23 |
| 73 | CONTRIBUIÇÃO PARA AÇÕES SOCIO-SINDICAL | 24 |
| 52 | CONVÊNIOS MÉDICOS | 20 |
| 17 | DESCONTOS DSR | 7 |
| 27 | DIÁRIAS | 11 |
| 13 | DIVERSIDADES NAS CONTRATAÇÕES | 6 |
| 92 | ENQUADRAMENTO | 31 |
| 20 | ESTRUTURAS DE CARGOS OPERACIONAIS | 8 |
| 37 | EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES | 14 |
| 25 | FÉRIAS | 10 |
| 58 | FÉRIAS PROPORCIONAIS | 21 |
| 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 | 14 |
| 19 | GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA | 8 |
| 39 | GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA | 15 |
| 42 | GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE | 17 |



ÍNDICE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2018

| CLÁUSULA | ITEM | PÁGINA |
|----------|--|--------|
| 41 | GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO COM REDUÇÃO PARCIAL OU TOTAL DA CAPACIDADE LABORAL | 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 | 27 |
| 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 | 31 |
| 33 | LICENÇA PARA CASAMENTO | 13 |
| 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 | 25 |
| 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) | 28 |
| 89 | PESQUISAS DE EMPREGO E DESEMPREGO | 30 |
| 55 | PLANTÃO AMBULATORIAL | 21 |
| 59 | PREENCHIMENTOS DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL | 21 |
| 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 | 23 |
| 86 | RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS | 30 |
| 90 | RELAÇÃO DE EMPRESAS | 30 |
| 97 | REVISÃO PELO TRIBUNAL | 32 |
| 71 | REVISTAS | 23 |
| 10 | SALÁRIO ADMISSÃO | 5 |
| 5 | SALÁRIO NORMATIVO | 4 |
| 11 | SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO | 5 |
| 65 | TESTE ADIMISSIONAL | 22 |
| 61 | TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO | 22 |
| 76 | VALE TRANSPORTE | 25 |
| 94 | VIGÊNCIA | 31 |
| 83 | VIGILÂNCIA INTERNA | 28 |






CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

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, Auriflora, Avandava, Barbosa, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Braúna, Buritama, Castilho, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Glicério, Guararapes, Guaraçai, Guzolândia, Ilha Solteira, Itapura, Lavínia, Luiziânia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Nova Independência, Penápolis, Pereira Barreto, Piacatu, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí, SudMennucci e Valparaíso, representado por seu Diretor-Presidente Sr. Jean Carlos Belmonte Silva, brasileiro, solteiro, empresário, portador da Cédula de Identidade RG nº 22.525.330-6-SP, inscrito no CPF/MF sob nº 213.684.808-96, 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; Lavínia; Lourdes; Mirandópolis; Murutinga Do Sul; Nova Independência; Nova Luzitânea; Nova Castilho; Pereira Barreto; Rubeácea; Santo Antônio Do Aracanguá; São João De Iracema; Sud Minuci; Suzanópolis; Turiuba e Valparaíso, representado pelo seu Presidente Sr. Osmar Geraldi, brasileiro, casado, portador do RG. 6.133.427-3, do CPF. 311.478.108-00, que esta subscreve 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 01.07.2018, sendo que neste caso deverão conceder em caráter especial e eventual, aos seus empregados submetidos à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, três abonos esporádicos e desvinculados do salário, sendo cada abono no valor de 5% (cinco por cento) do salário vigente em 31/10/2017, limitados ao teto salarial de R\$ 8.523,85 (Oito mil, quinhentos e vinte e três reais e oitenta e cinco centavos) a serem pagos da seguinte forma:

- a) – 5% (cinco por cento) até 20.01.2018;
- b) – 5% (cinco por cento) até 20.02.2018;
- c) – 5% (cinco por cento) até 20.03.2018.



Parágrafo Primeiro: Os empregados que em 31/10/2017 percebiam salários iguais ou superiores a R\$ 8.523,85 (Oito mil, quinhentos e vinte e três reais e oitenta e cinco centavos) terão 03 (três) abonos especiais, que serão pagos da seguinte forma:

- a) - Até 20.01.2018, no valor fixo de R\$ 426,19;
- b) - Até 20.02.2018, no valor fixo de R\$ 426,19;
- c) - Até 20.03.2018, no valor fixo de R\$ 426,19.

Parágrafo Segundo: Os empregados que entrarem em férias, cujos períodos de gozo coincidam integralmente com os meses de novembro ou dezembro de 2017, terão um abono complementar de 5% (cinco 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;

Parágrafo Terceiro: O abono especial e complementar será devido apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31/10/2017 e que estejam trabalhando nas empresas nas respectivas datas de pagamento, respeitado o teto salarial.

02 - AUMENTO SALARIAL

Em 01/11/2017, os salários dos empregados da categoria pertencente aos sindicatos acordantes serão majorados pelo percentual de 1,83%, aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2017, 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\$ 8.523,85 (Oito mil, quinhentos e vinte e três reais e oitenta e cinco centavos). Para salários iguais ou superiores a este teto, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 426,19 (Quatrocentos e vinte e seis reais e dezenove centavos), a partir de 01/11/2017;

Parágrafo Segundo: O percentual previsto na Cláusula 02 (Aumento Salarial) será aplicado em 01/11/2017, observadas as Cláusulas 03 (Compensações) e 04 (Admissões Após a Data-Base), sobre todas as verbas rescisórias, inclusive 13º salário, naquelas rescisões contratuais ocorridas entre 01 de novembro de 2017 e 30 de junho de 2018, não sendo devido nestes casos o abono especial previsto na Cláusula 01;

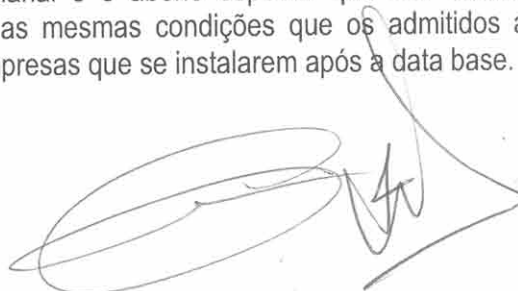
Parágrafo Terceiro: As empresas que optarem por conceder o aumento salarial integral em 01 de novembro de 2017 ficam desobrigadas da concessão do Abono Especial e Complementar estabelecido na Cláusula 01, mas cumprirão as demais cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive no 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 01/11/2016 e 31/10/2017, 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 01.11.2016 e 31.10.2017, 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 20.01.2018, 20.02.2018 e 20.03.2018, 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\$ 8.523,85

| | | 1ª PARC. | 5,00% | TETO : R\$ 8.523,85 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 2ª PARC. | 5,00% | | | |
| | | 3ª PARC. | 5,00% | | | |
| Mês de Admissão | 5% ref. à 1ª parc. do Abono a ser pago até 20.01.2018 empregado que recebe sal. abaixo teto | valor da 1ª parc. do Abono a ser pago até 20.01.2018 empregado que recebe acima do teto | 5% ref. à 2ª parc. do Abono a ser pago até 20.02.2018 empregado que recebe sal. abaixo teto | valor da 2ª parc. do Abono a ser pago até 20.02.2018 empregado que recebe acima do teto | 5% ref. à 3ª parc. do Abono a ser pago até 20.03.2018 empregado que recebe sal. abaixo teto | valor da 3ª parc. do Abono a ser pago até 20.03.2018 empregado que recebe acima do teto |
| nov/16 | 5,00% | R\$ 426,19 | 5,00% | R\$ 426,19 | 5,00% | R\$ 426,19 |
| dez/16 | 4,58% | R\$ 390,39 | 4,58% | R\$ 390,39 | 4,58% | R\$ 390,39 |
| jan/17 | 4,17% | R\$ 355,44 | 4,17% | R\$ 355,44 | 4,17% | R\$ 355,44 |
| fev/17 | 3,75% | R\$ 319,64 | 3,75% | R\$ 319,64 | 3,75% | R\$ 319,64 |
| mar/17 | 3,33% | R\$ 283,84 | 3,33% | R\$ 283,84 | 3,33% | R\$ 283,84 |
| abr/17 | 2,92% | R\$ 248,90 | 2,92% | R\$ 248,90 | 2,92% | R\$ 248,90 |
| mai/17 | 2,50% | R\$ 213,10 | 2,50% | R\$ 213,10 | 2,50% | R\$ 213,10 |
| jun/17 | 2,08% | R\$ 177,30 | 2,08% | R\$ 177,30 | 2,08% | R\$ 177,30 |
| jul/17 | 1,67% | R\$ 142,35 | 1,67% | R\$ 142,35 | 1,67% | R\$ 142,35 |
| ago/17 | 1,25% | R\$ 106,55 | 1,25% | R\$ 106,55 | 1,25% | R\$ 106,55 |
| set/17 | 0,83% | R\$ 70,75 | 0,83% | R\$ 70,75 | 0,83% | R\$ 70,75 |
| out/17 | 0,42% | R\$ 35,80 | 0,42% | R\$ 35,80 | 0,42% | R\$ 35,80 |

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2017.

Proporcionalidade do Aumento Salarial para empregados que foram admitidos após a data- base
Respeitado o teto salarial – R\$ 8.523,85**

| REAJUSTE: 1,83% | | R\$ | - |
|------------------------|---|---|----------|
| Mês de admissão/ ano | Reajuste p/ salário inferior ao teto | Reajuste p/ salário superior ao teto | |
| nov/16 | 1,83% | R\$ 153,18 | |
| dez/16 | 1,68% | R\$ 140,63 | |
| jan/17 | 1,53% | R\$ 128,07 | |
| fev/17 | 1,37% | R\$ 114,68 | |
| mar/17 | 1,22% | R\$ 102,12 | |
| abr/17 | 1,08% | R\$ 90,40 | |
| mai/17 | 0,92% | R\$ 77,01 | |
| jun/17 | 0,76% | R\$ 63,62 | |
| jul/17 | 0,61% | R\$ 51,06 | |
| ago/17 | 0,46% | R\$ 38,51 | |
| set/17 | 0,31% | R\$ 25,95 | |
| out/17 | 0,15% | R\$ 12,56 | |

Parágrafo Segundo: ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2017.

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 concedidos 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 aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo no valor de R\$ 1.420,12 (Um mil, quatrocentos e vinte reais e doze centavos) que entrará em vigência, a partir de 01 de novembro de 2017.

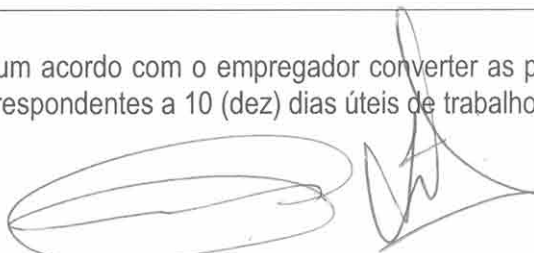
Parágrafo único – No caso de ser concedido o abono especial disposto na cláusula 1ª, o salário normativo entrará em vigor a partir de 01 de julho de 2018.

6 – AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de novembro de 2016, poderá ser paga juntamente com o adiantamento do mês de dezembro de 2016. 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:

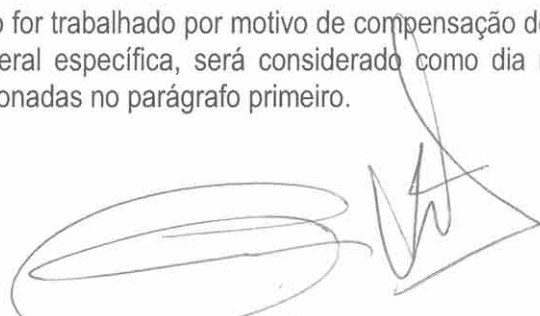
A) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

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 individualmente ou 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, o Acordo Coletivo de Trabalho.”.

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 deste Contrato Coletivo 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

A) Será assegurado aos aprendizes do SENAI (ou do sistema S) 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo disposto na cláusula n. 05 (CLÁUSULA DO SALÁRIO NORMATIVO), para uma jornada de 8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais, compreendidas 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 CLP.

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

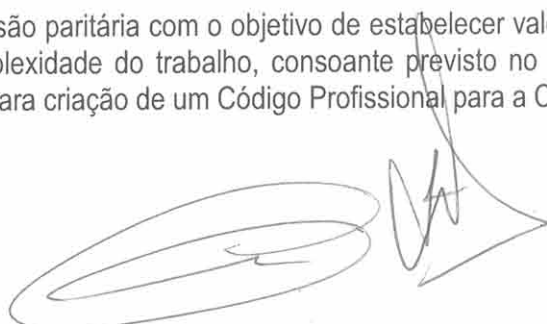
As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

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 trabalhado, 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;

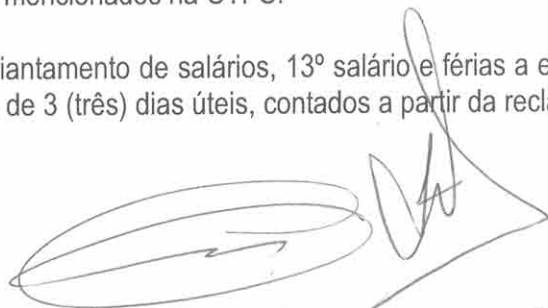
3) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, cinco dias de antecedência do pagamento;

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 componham 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.

A handwritten signature in black ink is written over a large, faint oval stamp. The signature is stylized and appears to be a personal name. The stamp is mostly illegible due to the signature and its light color.

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;

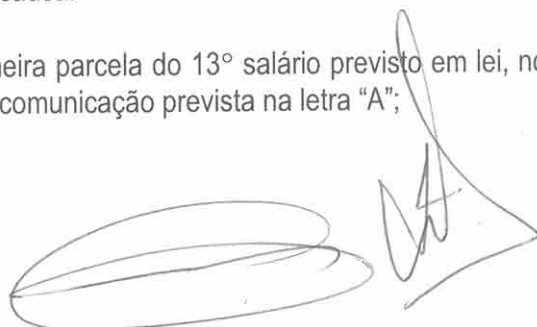
B) O início das férias individuais e coletivas poderá ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;

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 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 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";

Handwritten signature and a circular stamp, likely a company seal or official mark, located at the bottom right of the page.

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) O empregado não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido após o retorno do gozo de suas férias individuais, ficando tal garantia limitada à mesma quantidade de dias que o mesmo teve de férias. Caso tal dispensa ocorra dentro de tal prazo de garantia de emprego, a empresa será obrigada a suportar o pagamento dos referidos dias de estabilidade.

Parágrafo primeiro - 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 segundo – Não farão jus ao recebimento da referida estabilidade, os empregados que tiverem gozado integralmente de férias coletivas. Caso o empregado venha gozar apenas de parte de suas férias como sendo coletivas, o mesmo ainda fará jus à estabilidade prevista no *caput* da presente alínea.

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.

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 referido complemento no 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.

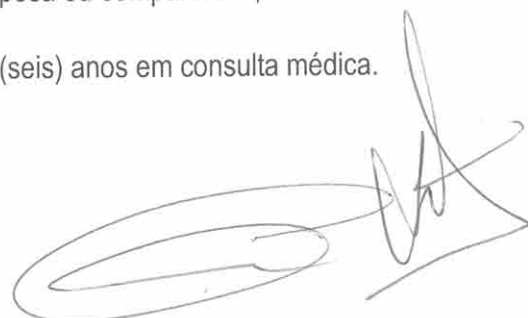
34 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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) O empregado poderá se ausentar até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

D) por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.



E) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira efetuar a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

F) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

G) 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 13º salário.

Parágrafo único – As garantias previstas na presente cláusula se estenderão a trabalhadores e trabalhadoras que vivem em condição de união estável com pessoa do mesmo sexo, desde que tal união seja devidamente comprovada junto à empresa com apresentação de documento legal.

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.

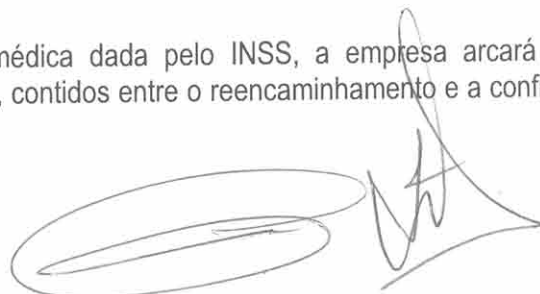
37 – EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

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 OU OCUPACIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01.11.2017, 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:

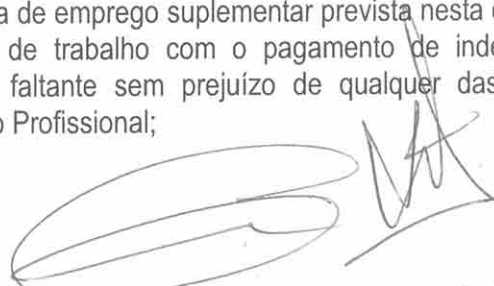
A) Se, retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 01.02.2017, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses prevista no artigo 118, da lei nº 8.213/91;

B) Se, teve alta médica e retornou ao trabalho, anteriormente a 01.02.2017, terá garantia de emprego até 31.10.2018;

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 responsabilidades 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 COM REDUÇÃO PARCIAL OU TOTAL DA CAPACIDADE LABORAL

A) Ao empregado vítima de acidente de trabalho na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e que em razão, exclusivamente do acidente, tenha sofrido **redução parcial ou total 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.

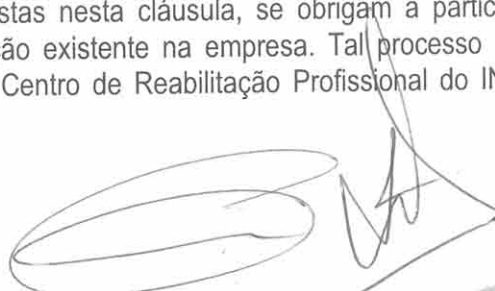
B) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, 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;

A handwritten signature in black ink is written over a large, empty oval shape. To the right of the signature, there is a small, irregularly shaped stamp or mark.

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.

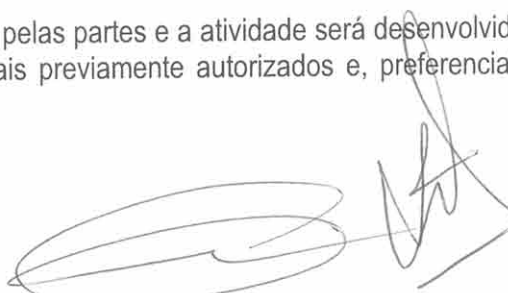
O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

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

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.



C) 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 deverá 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;

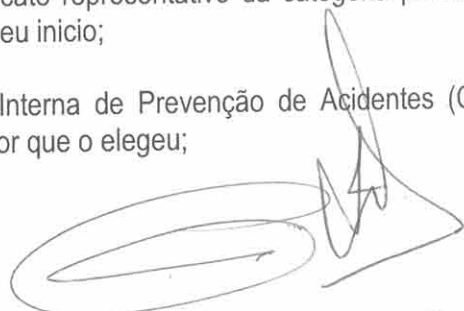
C) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa;

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, tornara nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva da 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;

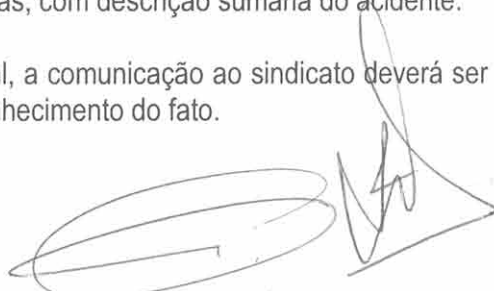
E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

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.

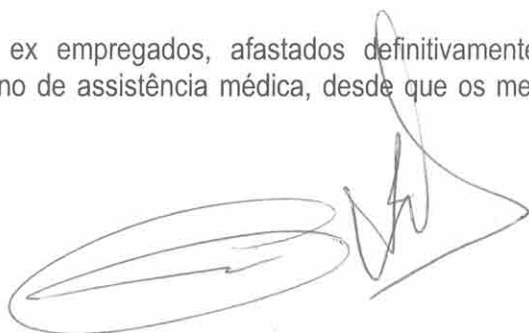
Parágrafo Segundo – Os bebedouros devem ser mantidos limpos e devidamente higienizados, sendo que as limpezas ocorrerão de acordo com o programa pré-estabelecido e previamente, divulgado aos trabalhadores por meio de seus representantes na CIPA.

52 – CONVÊNIOS 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;

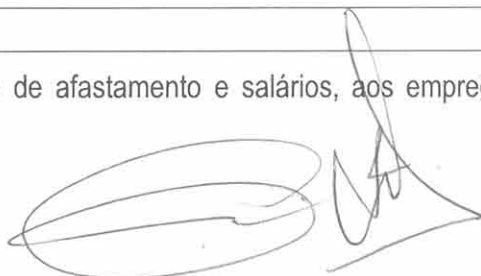
B) Para fins de aposentadoria - 10 (dez) dias úteis;

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

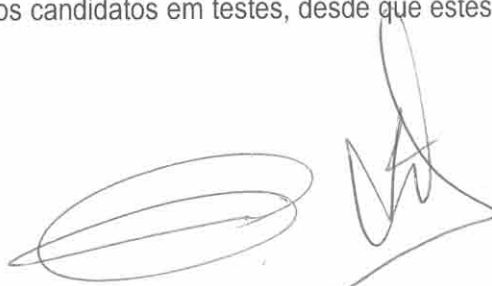
O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um limite máximo de 90 (noventa) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado uma única vez, observado o período máximo.

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 observarão às disposições contidas na Lei n.6.019/74 e Lei nº 13.429, de 31 de Março de 2017.

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.

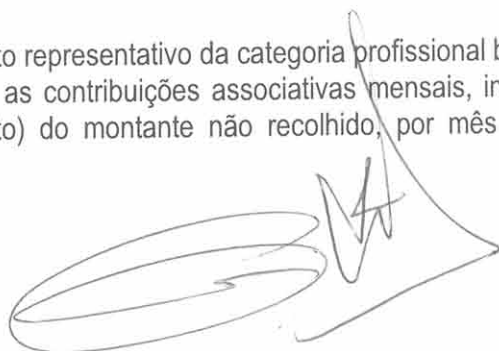
71 – REVISTA

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.

A handwritten signature in black ink is written over a large, faint, oval-shaped stamp or seal. The signature is stylized and appears to be a name. The stamp is mostly illegible due to the signature being written over it.

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 12% (doze por cento), em 06 (seis) parcelas mensais de 2% cada, na forma e condições a seguir explicitadas, a ser aplicada até o teto salarial de R\$ 8.523,85 (Oito mil, quinhentos e vinte e três reais e oitenta e cinco centavos).

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 2017, observando o teto de aplicação de R\$ 8.523,85 (Oito mil, quinhentos e vinte e três reais e oitenta e cinco centavos);

A) A primeira parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de janeiro de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

B) A segunda parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de fevereiro de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

C) A terceira parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de março de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

D) A quarta parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de abril de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

E) A quinta parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de maio de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;

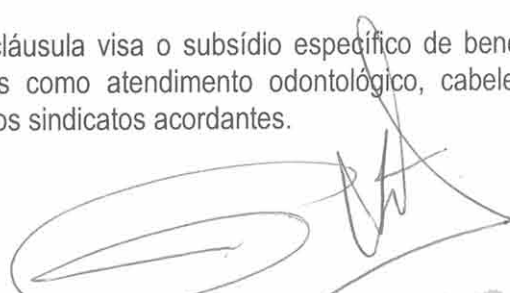
F) A sexta e última parcela de 2% (dois por cento), será recolhida até o dia 20 de junho de 2018, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva.

Parágrafo primeiro - 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 Segundo - 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 Terceiro - 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 Quarto - 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.



Parágrafo Quinto: As empresas deverão fornecer o CAGED ao sindicato da categoria, sempre que for solicitado por tal ente sindical.

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 2015.

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;

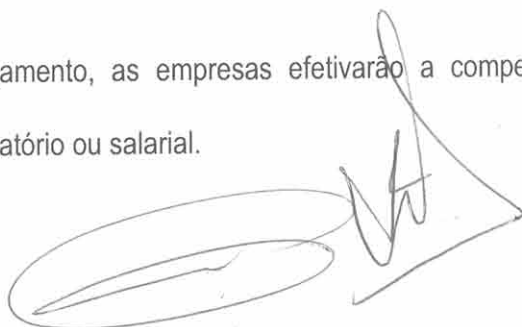
b) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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\$ 54,85 | VALOR - R\$ 67,04 | VALOR - R\$ 79,23 |

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 apenas 01 (uma) única vez a cada mês, sem qualquer prejuízo da cesta básica acima descrita, sendo que não poderá faltar nenhuma vez de forma injustificada.

Parágrafo único – Caso do empregado falte mais 01 (uma) vez de maneira justificada ou apenas uma vez de, maneira injustificada, o mesmo perderá apenas a cesta básica referente ao respectivo mês.

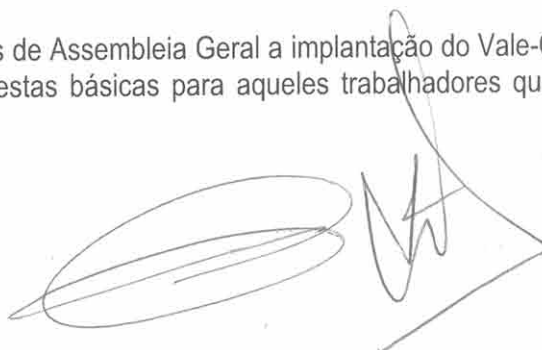
B) O empregado que ficar afastado por motivo de auxílio doença (acidentário ou não), receberá a cesta básica sem nenhum prejuízo, ficando tal fornecimento limitado há 01 ano.

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 aprovado pela maioria, remunerado a todos 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 para aqueles trabalhadores que assim desejarem.



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

Parágrafo terceiro – 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 quarto – 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\$ 79,23 (setenta e nove reais e vinte e três centavos), sem prejuízo dos valores devidos correspondentes às cestas descritas na planilha supra.

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.

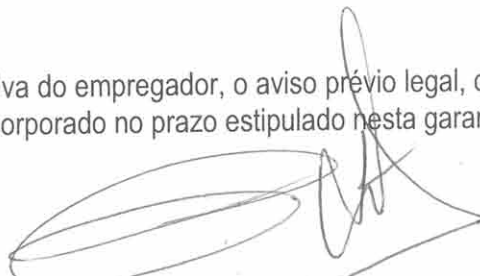
79 – GESTANTE

A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, ou seja, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão obrigadas a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias em relação a legislação vigente no tocante a licença, 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) Fica facultado ao empregador solicitar a realização, no procedimento demissional, do exame laboratorial, para fins de constatação do estado gravídico;

C) 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;

D) 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.

Parágrafo Terceiro – Caso o empregador seja aderente ao Programa Empresa Cidadã, ficará garantido ao empregado o afastamento de mais 15 (quinze) dias além daqueles já mencionados no caput da presente cláusula, isso em conformidade com a previsão da Lei 13.257 de 08 de março de 2016.

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\$ 1.420,12 (Um mil, quatrocentos e vinte reais e doze centavos), disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

A – 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 01.11.2017 e 30.04.2018; e, respectivamente, aquele compreendido entre 01.05.2018 a 31.10.2018. A primeira parcela terá vencimento previsto para 05/05/2018 e a segunda parcela vencimento previsto para 05/11/2018.



B – 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 (01/11/17) serão observadas as regras de proporcionalidade, ou seja, 1/6 por mês trabalhado no semestre, considerando como 1º semestre o período que vai de 01.11.2017 a 30.04.2018, e 2º semestre o período que vai de 01.05.2018 a 31.10.2018;

C – 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;

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

a) Tendo 01 (uma) falta injustificada, o empregado perderá 50% da PLR referente ao semestre;

b) Tendo 02 (duas) faltas injustificadas ou mais, o empregado perderá a totalidade da PLR referente ao semestre;

c) A falta justificada somente acarretará a perda da PLR referente ao mês em que ocorreu a falta, ou seja, o trabalhador que tiver falta justificada perderá 1/6 da PLR no respectivo mês da falta.

Parágrafo único - Serão consideradas como faltas injustificadas para fins deste instrumento, as ausências que mesmo sendo justificadas através de declaração de comparecimento em órgão de saúde, o funcionário não tenha retornado ao trabalho no mesmo dia, ou ainda, no caso do mesmo retornar ao trabalho, não apresentar atestado/justificativa que possam ser considerados como válidos pela empresa.

E - 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.

F – 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.

G – 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.

H – As empresas poderão negociar individualmente a presente PLR mediante requerimento protocolado perante o sindicato dos empregados, que por sua vez dará início às negociações.

85 - AVISO PRÉVIO

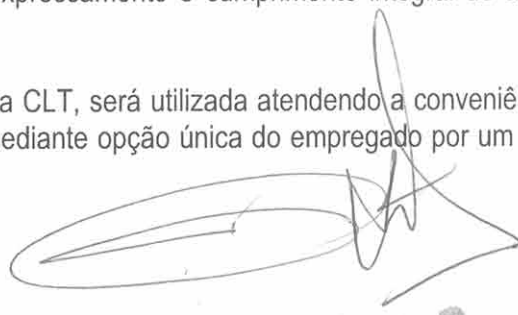
Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

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.

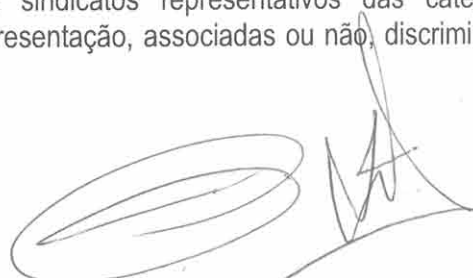
89 – PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

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) 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 01.11.2017 e término em 31.10.2018.

95 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

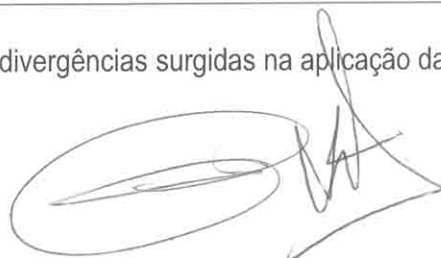
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

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.

A handwritten signature in black ink is written over a large, faint, oval-shaped stamp or watermark. The signature is stylized and appears to be a personal name.

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 3 (três) 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, 01 de novembro de 2017.



Jean Carlos Belmonte Silva
Presidente

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



Osmar Geraldi
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araçatuba e Região.