



Stamfesp

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



[Handwritten signature]

FEM-CUT/SP



A

[Large handwritten signature]
2018/2019
[Stamp: Sindicato da Indústria de Metalurgia do Estado de São Paulo - CUT/SP - 011-3099.371]

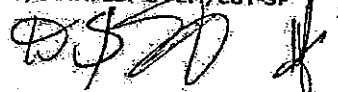
[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

ÍNDICE**CLÁUSULAS**

01. VIGÊNCIA E DATA BASE
02. ABRANGÊNCIA
03. SALÁRIO NORMATIVO
04. REAJUSTE SALARIAL
05. COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE
06. GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS
07. DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
08. PROMOÇÕES
09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
10. ADICIONAL NOTURNO
11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR
12. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
13. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
14. GARANTIAS INERENTES ÀS MULHERES EMPREGADAS
15. AUXÍLIO-CRECHE
16. AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO
17. DIÁRIAS
18. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SALÁRIO ADMISSÃO E INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
19. AVISO PRÉVIO
20. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS IDADE OU MAIS
21. HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA
22. GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS - APRENDIZES E EMPREGADOS ESTUDANTES
23. CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE
24. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS E SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
25. FÉRIAS
26. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMFESP & FEM/CUT-SP



- 27. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE TRABALHO
- 28. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO ENFERMIDADE
- 29. CONVÊNIO MÉDICOS – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO E ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS
- 30. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA
- 31. VALE TRANSPORTE - HORÁRIOS DE TRANSPORTES - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
- 32. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTÔ NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
- 33. COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS
- 34. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
- 35. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
- 36. NECESSIDADES HIGIÊNICAS – UNIFORMES, ROUPAS E SERVIÇO DE SEGURANÇA NO TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
- 37. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
- 38. REVISTA
- 39. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 40. PLANTÃO AMBULATORIAL
- 41. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
- 42. GARANTIAS INERENTES ÀS ENTIDADES SINDICAIS
- 43. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS
- 44. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES
- 45. SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL
- 46. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
- 47. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- 48. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
- 49. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
- 50. MULTA E JUÍZO COMPETENTE
- 51. REGISTRO OU DEPOSITO

(3)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2018-2019

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS - SIMEFRE, registro sindical nº MTPS 155.875/65, CNPJ 62.520.960/0001-30, SR 03279, com sede na Av. Paulista, 1313, 8º andar - cj. 801 - São Paulo/SP; SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, SIAMFESP, registro sindical nº MTB 321.219/83, CNPJ 62.566.922/0001-18, SR 04861, com sede na Rua Padre Raposo, 39, 7º andar, São Paulo/SP e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINAFER, registro sindical nº MTB 314.914/81, CNPJ 62.597.451/0001-10, SR 03969, com sede na Rua Minas Gerais, 190, Higienópolis, São Paulo/SP, por seus diretores ou representantes legais abaixo assinados e DE OUTRO LADO, a FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO, doravante apenas FEM-CUT/SP, concessão do Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar - São Bernardo do Campo/SP - CEP 09726-150 - Fone: (011) 4122-7717 e SUBSEDE REGIONAL instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba / SP, por seu presidente, na forma estatutária, todas entidades assistidas por seus respectivos advogados e representantes legais sub-firmados, sendo a FEM-CUT/SP a representante legal e procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ABC (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 - Centro - São Bernardo do Campo/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE ARARAQUARA (e Américo Brasiliense), registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, estabelecido na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 - Vila Xavier - Araraquara/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE ARARAS, registro sindical nº 108.336.55, CNPJ nº 44.219.707/0001-69, estabelecido na Av. Zunita, 525 - Belvedere - Araras/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE BAURU E REGIÃO (Agudos, Jacanga e Pirajul), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, situado na Rua Araújo Leite, 2-25 - Centro - Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR e REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Cadeira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 - Jordanésia-Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 - Centro - Itu/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO, registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, localizado na Rua Sinhainha Frota, 798 - Matão/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO, registro sindical nº 004.137.01519,7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 - Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA (e Distrito de Moreira César e Roseira), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 - Pindamonhangaba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO, registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMFESP e FEM/CUT/SP

Vendramini, 258 - Centro - Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS (Ibaté e Anelândia), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632, cento, São Carlos, SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE SOROCABA E REGIÃO (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Ibiúna, Araçariquama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí, Itapetininga e Sarapuí), registro sindical nº 35443.007079/92, CNPJ nº 71.850.945/0001-40, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 - Sorocaba SP, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE TAUBATÉ E REGIÃO, (Tremembé, Caraguatatuba, Ubatuba, São Luiz do Paraitinga, Redenção da Serra, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí e Campo do Jordão), registro sindical nº 128.171, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, com sede estabelecida na Rua Urupês, 98 - Chácara do Visconde - Taubaté SP, resolvem de comum acordo **CELEBRAR** a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a qual rege-se a pelas condições a seguir relacionadas:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho por um período de 01 (um) ano, isto é, de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico nas indústrias metalúrgicas de materiais e equipamentos ferroviários e rodoviários representadas pelo SIMEFRE; indústrias de artefatos de metais não ferrosos no Estado de São Paulo, representada pelo SIAMFESP e indústrias de artefatos de ferro, metais e ferramentas em geral no Estado de São Paulo, representada pelo SINAFER, com abrangência territorial em: Agudos/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Araras, Araraquara, Américo Brasiliense, Bauru/SP, Boituva/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Diadema/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Jacanga/SP, Ibaté/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itapetininga/SP, Itu/SP, Lagoinha/SP, Matão, Monte Alto/SP, Natividade da Serra/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pirajui/SP, Porto Feliz/SP, Redenção da Serra/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Carlos/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP, Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2018, os valores do Salário Normativo nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão os seguintes:

a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2018, com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.442,40** (hum mil, quatrocentos e quarenta e dois reais e quarenta centavos);

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2018, de 51 (cinquenta e um) empregados (as) até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.544,86** (hum mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e oitenta e seis centavos);

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMFESP e FEM/CUT-SP

(Handwritten signatures and initials)

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2018, com mais de 500 (quinhentos) empregados (às) da categoria, o Salário Normativo será de R\$ 1.704,07 (um mil, setecentos e quatro reais e sete centavos);

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras "a", "b", e "c" acima, os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

I) Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 31.08.2018, serão corrigidos a partir de setembro de 2018 pelo percentual de 5% (cinco por cento), observado o TETO salarial de R\$ 8.672,00 (oito mil, seiscentos e setenta e dois reais), a ser incorporado e pago a partir de 01 de setembro de 2018;

I.a) Para o salário igual ou superior ao TETO de R\$ 8.672,00 (oito mil, seiscentos e setenta e dois reais), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 433,60 (quatrocentos e trinta e três reais e sessenta centavos), a ser incorporado e pago a partir de 01 de setembro de 2018.

I.c) O pagamento das diferenças referentes aos meses de setembro e outubro, bem como as diferenças de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2018 até a data de assinatura desta Convenção, será efetivado juntamente com a folha de pagamento de novembro de 2018, ou seja até 05 de dezembro de 2018, com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de 5% (cinco por cento).

II) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresas individualmente e Sindicato Profissional, através de acordos coletivos ou qualquer outro documento, no tocante aos reajustes salariais e aos Pisos Salariais.

III) Da mesma forma, as empresas em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos (profissional e Patronal) envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, para acordar ajustes diferentes na Majoração Salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados;

IV) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devidos, para todos os fins de direito, os períodos de 01.09.2017 a 31.08.2018, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

Parágrafo Primeiro: Reconhecem as partes que as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, têm participação de mão-de-obra no custo final dos produtos muito acima das empresas dos outros Sindicatos do setor metalúrgico. Com o objetivo de preservar a saúde econômica-financeira das empresas e a promoção do emprego no setor, as partes firmam o compromisso de considerar essa particularidade nas negociações futuras, de forma que, o reajuste da mão-de-obra tenha tratamento adequado na cláusula de Reajuste Salarial.

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

CLÁUSULA 5ª - COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

I. COMPENSAÇÕES:

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º.09.2017 a 31.08.2018, exceto os reajustes decorrentes de promoção.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMFESP e FEM/CUT-SP

transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

II. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados das empresas constituídas após a data base de 2017 e os admitidos a partir de 1º.09.2017 até 31.08.2018, obedecerá os seguintes critérios:

- a) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Para as funções sem paradigma, será aplicado o percentual de reajuste proporcional a 1/12 avos por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias.
- c) Ficam excluídos da aplicação supra, os empregados admitidos a partir de 1º.09.2018;
- d) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos da cláusula "Reajuste Salarial" e o do item "Compensações".

CLÁUSULA 6ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

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

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

II.c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

(Handwritten signatures and initials)

III. ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO:

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

IV. ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

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

V. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA 7ª - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 8ª - PROMOÇÕES

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

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

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials and marks on the right margin]

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

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Os empregados (as) admitidos (as) até 30.10.98 e que já trabalhavam em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

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

[Handwritten signatures and initials]

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador (a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que - a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diário e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

CLÁUSULA 11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

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

CLÁUSULA 12 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 13 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 75 (setenta e cinco) dias no caso de aposentadoria especial;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMFESP e FEM/CUT-SP

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

CLÁUSULA 14 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

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

II. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

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

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

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

III. LICENÇA MATERNIDADE

A empresa que contar com mais de 120 empregados (as) da categoria em 31.08.2018 poderá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, alcançando-se 180 dias contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

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

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

III.c) Aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018/2019 - SIMEFRE/SINAFER/SIAMPESP - FEM/CUT-SP

III.d) Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou aquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

- i) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
- ii) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos, e
- iii) por 15 (quinze) dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar 8 (oito) anos de idade.

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

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

IV. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

V. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

VI. PROTEÇÃO À GESTANTE E LACTANTE

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

VII. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO

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

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO-CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (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, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses.

[Handwritten signatures]

- b) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;
- c) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional;

CLÁUSULA 16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

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

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

II. LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA 17 - DIÁRIAS

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

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

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

II. SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

III. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

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

CLÁUSULA 19 - AVISO PRÉVIO

I. AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials]

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

CLÁUSULA 20 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS IDADE OU MAIS

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

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

CLÁUSULA 21 - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA

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

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

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

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

I. OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO

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

II. PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO

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

III. APRENDIZES

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

III.b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares,