

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o **SINIEM - SINDICATO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE ESTAMPARIA DE METAIS**, registro sindical 001 126 863 122-7, CNPJ 62.506.233/0001-18, com sede estabelecida na Av. Paulista 1313, 8º andar, cj 804, na cidade de São Paulo, assembléia realizada em 14.08.2013; e de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT FEM-CUT/SP**, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/SP – CEP 09726-150 – Fone: (011) 4122 7717, e as suas Entidades Sindicais de base, filiadas, quais sejam: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO **ABC**, CGC Nº 71.535.520/0001-47, com sede localizada na rua João Basso, Nº 231, São Bernardo do Campo/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA**, CNPJ Nº 43.974.831/0001-77, com sede localizada na Av. Major Dario Alves de Carvalho, nº 450, Vila Xavier, Araraquara/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU**, com sede localizada na Rua Araújo Leite, Nº 2-25, Centro, Bauru/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR**, com sede localizada na Rua Pedro Celestino Leite Penteado, Nº 500, Jordanésia, Cajamar/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA**, CNPJ Nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Ver. João Fernandes da Silva, 190, V. Virgínia, CEP 08576-000, Itaquaquecetuba/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITÚ**, CGC/MF Nº 50.234.384/0001, com sede localizada na Rua Euclides da Cunha, 127, Centro, Itu/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO**, com sede localizada na Rua Sinharinha Frota, Nº 798, Centro, Matão/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO**, CGC 51.816.064/0001-04, com sede localizada na Av. 15 de Maio, nº 550, Centro, Monte Alto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA**, CNPJ/MF sob nº 45.379.252/0001-01, com sede localizada na Rua 7 de Setembro, nº 232/246, Centro, Pindamonhangaba/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**, com sede localizada na Rua Antônio Vendramini, nº 258, Bairro Chácara Ajudante, Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**, (Ibaté, Analândia e Ribeirão Bonito), com sede localizada na Rua Riachuelo, nº 632, centro, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA**, com sede, localizada na Rua Júlio Hanser, Nº 140, Bairro Lageado,

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

Text

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÍNDICE

REFERÊNCIA	CLÁUSULA Nº
ABRANGÊNCIA	67
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE	13
ADICIONAL NOTURNO	06
ADMISSÃO APÓS DATA-BASE	03
AJUSTE DE FOLHA	05
AMAMENTAÇÃO	58
AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES	71
APRENDIZES	10
ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS	47
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	41
ATRASO DE PAGAMENTO	14
AUMENTO SALARIAL	01
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	29
AUXÍLIO CRECHE	24
AUXÍLIO FUNERAL	25
AVISO PRÉVIO	21
BANCO DE HORAS	27
CARTA AVISO DE DISPENSA	50
CIPA	36
CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA SOBRE ROTATIVIDADE E SEGURO DE VIDA EM GRUPO	72
COMPENSAÇÃO DE HORAS	18
COMPENSAÇÕES	02
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	15
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	26
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	39
CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS	66
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	45
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	63
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	53
DESCONTO DO D.S.R. – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	17
DIÁRIAS	23
DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	57
ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	16
EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER	60
FÉRIAS	20
FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	40
GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	56
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	30
GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	59
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	32
GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	31

GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	33
GARANTIAS GERAIS	74
GARANTIA SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	34
GARANTIAS SINDICAIS	35
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL	68
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO	69
HOMOLOGAÇÕES	49
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	09
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE	22
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	19
LICENÇA PARA CASAMENTO	28
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	61
MAO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	48
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	44
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	38
MULTA	64
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	12
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	54
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	42
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	37
PROMOÇÕES	11
PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO	70
PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	73
PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENUNCIA OU REVOGAÇÃO	65
QUADROS DE AVISOS	51
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	52
SALÁRIO ADMISSÃO	07
SALÁRIOS NORMATIVOS	04
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	08
TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIA OU CONFEDERATIVA	62
TESTE ADMISSIONAL	46
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTES	43
VIGÊNCIA	75
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	55

01 - AUMENTO SALARIAL

I – As empresas concederão aos empregados (as) um aumento salarial encerrando o período de 01/09/2012 a 31/08/2013, conforme condições abaixo:

II - Os empregados (as) das categorias profissionais convenientes, que em 31/08/13 percebiam salários até R\$5.994,00 (cinco mil, novecentos e noventa e quatro reais), receberão um aumento salarial de **8,00% (oito por cento)**, a partir de 01/09/2013; incidente sobre os salários de 31/08/2013;

III - Os empregados das categorias profissionais convenientes, que em 31/08/13, percebiam salários superiores a, **R\$ 5.994,00** (cinco mil, novecentos e noventa e quatro reais), receberão um aumento salarial correspondente a um valor fixo em reais de **R\$ 479,52** (quatrocentos e setenta e nove reais e cinquenta e dois centavos), incidente sobre os salários de 31/08/2013, a partir de 01/09/2013.

Parágrafo Primeiro : Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de 1º.09.2012 a 31.08.2013, que já estão sendo atendidos nos termos das Leis vigentes.

Parágrafo Segundo: As empresas em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos (profissional e Patronal) envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, para acordar ajustes diferentes na Majoração Salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados.

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

02 - COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º.09.2012 a 31.08.2013, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

03 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados (as) admitidos (as) em 01/09/12 e até 31/08/13 deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/13), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **AUMENTO SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

B) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/13), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao **AUMENTO SALARIAL**, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R\$ 5.994,00 em 31/08/13: Percentual a ser aplicado em 01/09/12 sobre os salários de 31/08/13	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 5.994,00 em 31/08/13: Acréscimos em reais sobre o salário de 31/08/13, a partir de 01/09/13
SET/12	8,00%	R\$479,52
OUT/12	7,31%	R\$438,16
NOV/12	6,62%	R\$396,80
DEZ/12	5,94%	R\$356,04
JAN/13	5,26%	R\$315,28
FEV/13	4,59%	R\$275,12
MAR/13	3,92%	R\$234,96
ABR/13	3,26%	R\$195,40
MAI/13	2,60%	R\$155,84
JUN/13	1,94%	R\$116,28
JUL/13	1,29%	R\$ 77,32
AGO/13	0,64%	R\$ 38,36

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação das tabelas supra os empregados (as) admitidos (as) a partir de 01/09/13.

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

[Handwritten signatures and initials]

04 - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta convenção, um salário normativo, a partir de 01/09/13 em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos aos critérios abaixo:

A) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2013 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.016,28** (hum mil, dezesseis reais e vinte e oito centavos) por mês.

B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2011 com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$1.112,40** (hum mil, cento e doze reais e quarenta centavos) por mês;

C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2011 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$ 1.275,34** (hum mil, duzentos e setenta e cinco reais e trinta e quatro centavos) por mês.

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

05 - AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2013, deverá ser paga juntamente com o adiantamento salarial até 20 do mês de outubro de 2013. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial.

06 - ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

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

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

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

07 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "A" acima, será garantido o menor salário de cada função;

C) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula PROMOÇÕES "10".

08 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 10º (décimo) dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado (a) substituído (a) passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula nº 10 - "PROMOÇÕES";

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

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

09 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) 50% (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 aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

Excetua-se da remuneração estipulada neste item as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "A".

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

D) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias.

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

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

10 - APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 04. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31.08.2013, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

B) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

C) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa

função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;

D) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, e/ou qualquer outra instituição devidamente credenciada, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência,

E) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI e em outras instituições credenciadas sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

11 - PROMOÇÕES

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

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

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

12 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

13 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

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

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

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

C) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

14 - ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

B) O não pagamento do 13º Salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

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

15 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

16 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

17 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

18 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

- A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;
- C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias, ou inseridas no calendário anual de compensação de horas.

19 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

20- FÉRIAS

A) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

B) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

C) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

D) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

E) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

F) Ao empregado (a), cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

21 - AVISO PRÉVIO

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

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

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

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

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

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

F) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição

Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis aos empregados.

22 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

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

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

23 - DIÁRIAS

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

24 - AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (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 a empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

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

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

25 - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

26 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

27 - BANCO DE HORAS

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

28 - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

29 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário,

descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 2 (dois) dias para acompanhamento de cônjuge e/ou filho (a), e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;

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

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

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

30 – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

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

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

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

31 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

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

B) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

C) ESTÁGIO

As empresas assegurarão aos seus empregados (as) estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado (a) e as atividades da empresa.

32 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

33 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

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

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

E) As empresas que contarem com mais de 120 empregados da categoria em 31.08.13 poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

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

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

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

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

i) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

ii) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos, e

iii) por 15 (quinze) dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar 8 (oito) anos de idade.

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

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

34 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

35 - GARANTIAS SINDICAIS

A) DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos