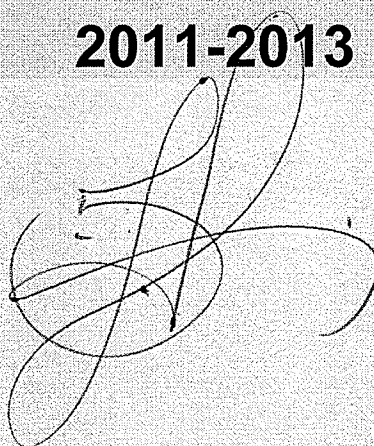


**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS  
DA CUT, NO ESTADO DE S.PAULO - FEM-CUT/SP**

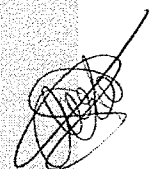
# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**2011-2013**



**SINDIPEÇAS – SINDIFORJA e SINPA**

*12/10/13*



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES – **SINDIPEÇAS**; SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA – **SINDIFORJA** e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO – **SINPA**, assistidos por seu advogado e representados por respectivos diretores ou representantes legais, e de outro lado, A **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP** e seus sindicatos filiados e representados, quais sejam, o **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC** (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA**, (E AMÉRICO BRASILIENSE); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU** E REGIÃO (AGUDOS, IACANGA E PIRAJUÍ); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR** E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITO** (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA** (E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR E ROSEIRA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS** E IBATE; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA** E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE) e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ** (TREMEMBÉ E DISTRITOS – QUIRIRIM E REGIÃO); todos coordenados pela **FEM-CUT/SP**, assistidos por seu advogado e representados por seus respectivos diretores ou representantes legais abaixo assinados, resolveram de comum acordo, **CELEBRAREM** a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, consubstanciada nas seguintes cláusulas e condições:

# ÍNDICE

## CLÁUSULAS:

01. AUMENTO SALARIAL
02. PISO SALARIAL
03. DIÁRIAS
04. TESTE ADMISSIONAL
05. PROMOÇÕES
06. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
07. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
08. LICENÇA PARA CASAMENTO
09. LICENÇA PATERNIDADE
10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
13. AUXÍLIO FUNERAL
14. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
15. CARTA DE REFERÊNCIA
16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE
17. PLANTÃO AMBULATORIAL
18. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
19. QUADROS DE AVISOS
20. INFORMAÇÕES ANUAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS
21. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
22. COMPENSAÇÃO DE HORAS
23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA
24. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS
25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR
- 25.1. DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES
26. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
27. PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES
28. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE
29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
30. ATRASO DE PAGAMENTO
31. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
33. SALÁRIO ADMISSÃO
34. FÉRIAS
35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
36. APRENDIZES – SENAI
37. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE
38. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL
39. PREVENÇÃO DO CÂNCER
40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV
41. AMAMENTAÇÃO
42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
44. AUXILIO CRECHE

45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
46. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
47. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
48. AVISO PRÉVIO
49. ABONO POR APOSENTADORIA
50. HOMOLOGAÇÕES
51. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
52. GARANTIAS SINDICAIS-PARTICIPAÇÃO EM CURSOS / ENCONTROS SINDICAIS
53. GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTE SINDICAL
54. GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO
- 54.1. DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE
55. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS
56. CIPA
57. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES
58. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
60. MULTA
61. GARANTIAS GERAIS
62. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
63. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO
64. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
65. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS
66. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
67. ADICIONAL NOTURNO
68. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
69. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS
70. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
71. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
72. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
74. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
75. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPRESAS
76. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/CONTRATUAL – CONFEDERATIVA - EMPREGADOS
77. GARANTIAS CONTRA MUDANÇAS NA CLT
78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
79. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS
80. NOMENCLATURA FUNCIONAL
81. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA
82. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
83. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR
84. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
85. DO EFETIVO DE MULHERES
86. ADITIVO CONVENCIONAL DOS METALÚRGICOS DE SÃO CARLOS
87. JUÍZO COMPETENTE
88. VIGÊNCIA

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 01. AUMENTO SALARIAL

I) Os salários vigentes em 31 de agosto de 2011, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2011, em **10,00%** (dez por cento).

II) Esse percentual (**10,00%**) será, aplicado em sua totalidade até o **TETO salarial de R\$ 5.830,00** (cinco mil, oitocentos e trinta reais).

III) Para os salários superiores ao **TETO de R\$ 5.830,00**, serão incorporados a parcela fixa no valor de **R\$ 583,00** (quinhentos e oitenta e três reais)

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticados por algumas empresas no âmbito do SINDIPEÇAS, SINDIFORJA E SINPA, ou seja, as empresas que praticam TETOS salariais superiores as Convenções anteriores, deverão reajustá-los pelo mesmo índice acordado para o TETO nesta Convenção. As empresas que NÃO praticam TETO continuarão NÃO praticando.

a) Serão compensados todas as antecipações salariais concedidos no período de 01/09/10 a 31/08/11, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2010 e até 31 de agosto de 2011, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

c) No salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do aumento salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

d) Ao empregado com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Excepcionalmente, os reajustes salariais dos trabalhadores metalúrgicos lotados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Carlos e Ibaté, bem como a aplicação de cláusulas sociais e demais ajustes pertinentes, serão estabelecidos nos exatos termos do "ADITIVO CONVENCIONAL DE TRANSIÇÃO" anexo a esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, tal como reiterado na Cláusula 86 deste Instrumento Normativo.

## 02. PISO SALARIAL

Os pisos salariais dos trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, passam a vigor, a partir de 01 de setembro de 2011, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados	R\$ 996,00
Empresas com mais de 75 empregados	R\$1.214,00

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis lavradas pelas partes em acordos coletivos, protocolos de intenções ou de entendimento, ou qualquer outro documento pertinente, no tocante ao TETO Salarial; Reajustes dos Salários e índices diferenciados eventualmente aplicados sobre os Pisos e Salariais por algumas empresas no âmbito do SINDIPEÇAS, SINDIFORÇAS E SINPA.

## 03. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resultem ao empregado despesas superiores as 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.

## 04. TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia. As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

## 05. PROMOÇÕES

A) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de no mínimo 4%, para os demais casos, com paradigma após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

C) Esta cláusula não se aplica nos casos de promoções para cargo de chefia administrativa e gerência.

## 6. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa. Esta garantia será extensiva também ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado terá as horas coincidentes regularmente abonadas. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá também este dia regularmente pago pela empresa.

Em ambos os casos o empregado compensará, preferencialmente, dentro do prazo de 30 dias subseqüentes às horas abonadas.

## 7. GARANTIAS 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 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém às três primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

### B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho existente do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Norma Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

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

### C) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE

O empregado que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, mediante critérios de antiguidade na empresa.

### D) ESTÁGIO

As empresas assegurarão a seus empregados estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa, mantidas suas condições de empregado regular da empresa.

## 08. 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 contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

## 09. LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º 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.

## 10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O (A) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, mediante comprovação:

**A** - até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

**B** - 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidentemente com as jornadas de trabalho.

**C** - 2 (dois) dias no caso de internação de filho (a) ou dependente legal para cirurgia.

## 11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Piso Salarial, vigente na época do evento.

## 12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, que serão fornecidos gratuitamente, para ocorrências emergenciais.

## 13. AUXÍLIO FUNERAL

**A)** 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 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

**B)** A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior aos



valores estipulados no item “A” acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula.

#### 14. 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 causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em Lei.

**C)** A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares a Previdência Social ou assemelhados, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “A” e “B” acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir a apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

#### 15. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Norma 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 ingresso em empresas que não abrangidas por esta Norma.

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

#### 16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

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

#### 17. 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.

C) As empresas poderão atender o disposto nos itens anteriores, desta cláusula, por intermédio de convênio médico e/ou seguro saúde no local de trabalho.

## 18. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornece-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- A) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- B) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis;

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

## 19. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão a disposição da respectiva entidade sindical representativa 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 2 (duas) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pela entidade sindical profissional.

## 20. INFORMAÇÕES ANUAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até 31 de março de cada ano, os respectivos sindicatos patronais fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício do ano anterior, sobre:

Relação das empresas associadas;

Número de trabalhadores envolvidos.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue no ano anterior.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

## 21. 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 exigidos na prestação do serviço ou quando 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 graduado de acordo com receita médica, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou quando a atividade assim determinar.

## 22. COMPENSAÇÃO DE HORAS

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 do trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Norma Coletiva de Trabalho;

C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

D) Fica garantida aos empregados, na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

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

## 23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Norma, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime de CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante acordo com o Sindicato.

## 24. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS

a) Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviços que se comprometam contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados. Constatada a irregularidade no decorrer da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, formalmente comunicada pelo Sindicato profissional, a empresa contratante concederá à contratada um prazo de 120 dias para proceder a regularização, sob pena de rescisão de pleno direito, do pertinente contrato.

b) Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão um prazo de 180 dias a contar da assinatura deste Instrumento, para adaptar-se às regras contidas no item “a”, passando as atuais empresas contratadas a se submeterem ao mesmo regime.

c) Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item “a”, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente os trabalhadores envolvidos.

## 25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando as empresas prestarem serviços no exterior e para tanto tenham deslocar empregados brasileiros, deverão celebrar acordo aditivo ao contrato de trabalho com o empregado, estabelecendo as condições para a transferência de modo a assegurar direitos e garantias sobre os seguintes pontos: função, forma de remuneração, seguro de vida; assistência médica ao empregado e aos seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros que poderão ser objeto de negociação direta com o empregado, o qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

### 25.1) DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES.

Quando as empresas prestarem serviços em outras localidades dentro do Brasil, e para tanto tenham que transferir empregados em caráter definitivo, da localidade da sede onde foi contratado e presta serviço, deverão celebrar acordo de Aditivo Contratual de transferência com o empregado estabelecendo as condições para a transferência, de modo a assegurar direitos e condições outras que poderão ser objeto de negociação direta com o empregado, o qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

## 26. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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

**Parágrafo único:** Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas se opor a fim de promover o entendimento.

## 27. PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES

As empresas deverão proporcionar aos empregados, 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.

## 28. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

As empresas concederão aos seus empregados, 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 já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- B) O adiantamento deverá ser efetuado até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;
- C) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

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

## 29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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.

## 30. 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 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, conforme abaixo:

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

**Parágrafo Segundo - 2%** (dois por cento) do Piso Salarial 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.

### 31. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) ou mais atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos por semana, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

### 32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

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

### 33. 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 substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

B) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salário, com até 3 (três) níveis de salário por cargo, ao empregado admitido para mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido ao substituto, após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado.

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

### 34. 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, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.
- F) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal 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.

### 35. 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 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-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 contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se.
- C) Caso o empregado 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 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.
- D) O empregado assegurado pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

### 36. APRENDIZES – SENAI

- A) Será assegurado aos aprendizes durante o período de treinamento prático na empresa, salário mensal correspondente a um piso salarial estabelecido nesta norma coletiva de trabalho.
- 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 a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.