

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2017-2018**

SINPA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(2017/2018)

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO**, doravante apenas **SINPA**, CNPJ nº 62.648.548/0001-00, com Registro Sindical MTb nº 324.409/77, com SEDE estabelecida na Avenida Paulista Nº 1313, 9º andar, Jardim Paulista, CEP 01311-200, S. Paulo/SP, por seus diretores ou representantes legal abaixo assinado, 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 00.829.793.0002-37, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/ SP – CEP 09726-150 – Fone/Fax: (011) 4122 7717/3208-1104, 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 BAURU E REGIÃO** (Agudos, Iacanga e Pirajuí), 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 Caieira), 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 ITAQUAQUECETUBA**, registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba/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 Sinharinha 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 Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS** (Ibaté e Analândia), 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, Araçariguama, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas condições a seguir relacionadas:

ÍNDICE

CLÁUSULAS:

01. REAJUSTE 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. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
27. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE
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. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
66. ADICIONAL NOTURNO
67. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
68. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS
69. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
70. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
71. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
73. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
74. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPRESAS
75. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/CONTRATUAL – CONFEDERATIVA - EMPREGADOS
76. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
77. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS
78. NOMENCLATURA FUNCIONAL
79. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA
80. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
81. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
82. DO EFETIVO DE MULHERES
83. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO
84. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA
85. JUÍZO COMPETENTE
86. VIGÊNCIA



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(2017/2018)

01. REAJUSTE SALARIAL

I. Os salários dos (as) empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 31 de agosto de 2017, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2017, pelo percentual de **1,73%** (um vírgula setenta e três por cento), observado o **TETO** salarial de **R\$ 8.835,44** (oito mil, oitocentos e trinta e cinco reais e quarenta e quatro centavos), à ser pago a partir de **01 de setembro de 2017**.

b) Para o salário igual ou superior à **R\$ 8.835,44** (oito mil, oitocentos e trinta e cinco reais e quarenta e quatro centavos), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R\$ 152,85** (cento e cinquenta e dois reais e oitenta e cinco centavos), à ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2017**.

c) O pagamento de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2017 até a data de assinatura desta Convenção, será efetivado com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de **1,73%** (um vírgula setenta e três por cento), e a quitação das diferenças rescisórias apuradas em até 30 de novembro de 2017.

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

a) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas, inerentes ao período de 01/09/2016 a 31/08/2017, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

b) Os (as) empregados (as) admitidos(as) a partir de 1º de setembro de 2016 e até 31 de agosto de 2017, 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 (as) admitidos (as) 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 (A) empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

02. PISO SALARIAL

I. Os pisos salariais dos trabalhadores (as) abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, passam a vigor, a partir de **01 de setembro de 2017**, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados (as): **R\$ 1.537,75**, (um mil, quinhentos e trinta e sete reais e setenta e cinco centavos).

Empresas com mais de 75 empregados (as): **R\$ 1.873,88** (um mil, oitocentos e setenta e três reais e oitenta e oito centavos).

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 Salariais por algumas empresas no âmbito do **SINPA**.

2.1. AJUSTE DE FOLHA DE PAGAMENTO

A diferença monetária nos salários em virtude do índice acordado, referente aos meses de setembro e outubro de 2017, deverá ser paga juntamente com a folha de pagamento referente ao salário do mês de novembro de 2017.

03. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resultem ao (a) empregado (a) 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 (as) em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

05. PROMOÇÕES

A) A promoção de empregado (a) 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 (a) empregado (a) promovido (a) para função ou cargo sem paradigma, um aumento salarial de no mínimo 4% (quatro por cento); para os demais casos com paradigma e 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 e 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.

7. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do (a) empregado (a) 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 cinco primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho existente do (a) empregado (a) estudante, desde que matriculado (a) 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 (A) empregado (a) 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 (as) estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do (a) empregado (a) e as atividades da empresa, mantidas suas condições de empregado (a) regular da empresa.

08. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do (a) 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.

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 (A) empregado (a) afastado (a) 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 (as) empregados (as) 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 as 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), 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 (a) próprio (a) empregado (a) no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do (a) empregado (a). 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 (das) candidatos (as) a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado (a) 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 (a) empregado (a).

16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

O (A) empregado (a) dispensado (a) 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 **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados (as), no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período.

B) As empresas com menos de **75 (setenta e cinco)** empregados (as) 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

I. As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo (a) 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;

II. Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

III. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do (a) empregado (a), 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 (as), 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:

- a) Relação das empresas associadas;
- b) Número de trabalhadores envolvidos.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) 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 (as) 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 (as) empregados (as), na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

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

23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

I. 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 (as) 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 (as) trabalhadores (as) envolvidos (as).

25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando as empresas prestarem serviços no exterior e para tanto tenham deslocar empregados (as) brasileiros (as), deverão celebrar acordo aditivo ao contrato de trabalho com o (a) empregado (a), 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 (a) e aos seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros que poderão ser objeto de negociação direta com o empregado (a), o (a) 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 (as) em caráter definitivo, da localidade da sede onde foi contratado (a) e presta serviço, deverão celebrar acordo de Aditivo Contratual de transferência

com o (a) empregado (a) estabelecendo as condições para a transferência, de modo a assegurar direitos e condições outras que poderão ser objeto de negociação direta com o (a) empregado (a), o (a) qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

26. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

I. 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. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE.

Durante o período de gravidez e mediante recomendação médica, as empresas garantirão condições especiais de trabalho adequadas às condições físicas das trabalhadoras gestantes e de conformidade com a realidade de cada empresa.

28. 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 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

I. 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 (as) para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados (as) que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

33. 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 dessa cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado (a) 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 (a) admitido (a) para mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido (a) ao substituído (a), após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado (a).

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 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.

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 (as).

E) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo (a) mesmo (a) 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.

35. 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 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(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 aposentar-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 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

D) O empregado (a) assegurado (a) 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 (a) e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

36. APRENDIZES – SENAI

A) Será assegurado aos (as) 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.

C) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo (a) poderá ser aproveitado (a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os (as) aprendizes;

D) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos (as) a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência.

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para aprendizes mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para as aprendizes.

37. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

A) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, por motivo de enfermidade, 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 Norma.

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 encaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

38. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL.

A) Por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o (a) empregado (a) vítima de acidente no trabalho, doença profissional ou ocupacional, e que em razão do acidente e da moléstia tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, até alcançar e notificar a empresa o seu direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições:

A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

A.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente, e/ou que venha exercê-la com maior dificuldade;

B) As condições supra do acidente do trabalho ou doença profissional, ou doença ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou Entidade por ele credenciada. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho para dirimir a divergência.

B1) A incapacitação total ou parcial decorrente do Nexo Causal entre o trabalho e o agravo, com a configuração no Nexo Técnico nos termos da Classificação Internacional de Doenças (CID) em conformidade com o Catalogado na lista "B", do anexo II do Decreto nº 6.042/07

C) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho ou doente profissional, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta NORMA COLETIVA DE TRABALHO;

D) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo

empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria, conforme previsto na letra "A".

E) Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado (a) em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa.

F) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será aquele orientado, acompanhado e confirmado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

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

H) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das demais condições previstas na presente Cláusula.

39. PREVENÇÃO DO CÂNCER

I. As empresas que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão as suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

II. Aos homens também será garantido, gratuitamente, exames de prevenção nas mesmas condições.

III. A todo empregado (a) que solicitar durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico.

IV. Será garantido intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer a que alude os termos desta cláusula, em ações conjuntas empresa e sindicato.

40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

Parágrafo único: A garantia de que trata esta cláusula, só será aplicada ao empregado (a) que notificar a empresa de sua condição de soropositivo, até 30 dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

41. AMAMENTAÇÃO

I. Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da empregada, a empresa poderá conceder Licença Remunerada com duração de 10 (dez) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

I.1. Face a sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

I.2. A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença-Maternidade.

42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de caráter eventual, o empregado (a) substituto (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 50 (cinquenta) dias.

B) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula **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.

43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

I. As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado (a) motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais de identificação pessoal ou profissional, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registros de nascimento de filhos.

44. AUXILIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 15 (quinze) 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 as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do PISO Salarial por mês, que será pago por filho (a), a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho (a) completar 02 (dois) anos de idade.

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

C) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

D) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas na alínea "A" desta cláusula, também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e NÃO possua tal benefício.

E) As empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura desta Convenção, também se beneficiarão deste novo valor.

45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e assinatura do seu facultativo.

Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, Parágrafo único do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

46. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A) - TRANSPORTE

A empresa que oferece serviço de transporte coletivo aos seus empregados (as), respeitado o limite estabelecido no Parágrafo Único do Art. 4º da Lei Nº 7418, poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e época do aumento salarial.

O serviço de transporte coletivo fornecido pela empresa deverá oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverá obedecer a legislação vigente a respeito.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

B) - ALIMENTAÇÃO

A empresa que oferece serviço de alimentação aos seus empregados (as), poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e época do aumento salarial.

Para a empresa que se utiliza do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), deverá ser respeitado o limite estabelecido no § 1º do Art. 2º do DECRETO Nº5 de 14/01/91.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do (a) empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, e/ou mudança significativa nas condições de fornecimento da alimentação, deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical de base representativa da categoria profissional.

47. 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 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 7 (sete) vezes o menor Salário normativo, vigente na época do evento.

B) Quando o (a) 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, respeitando 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.

48. AVISO PRÉVIO

A - A comunicado do aviso prévio passado pela empresa, deverá esclarecer se será trabalhado ou indenizado.

B - Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na 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;

C - O aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

49. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas a situações mais favoráveis já existentes, aos empregados (as) com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

Para os empregados (as) com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, que por motivo de aposentadoria, definitivamente dela se desligar, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

Se o (a) empregado (a) permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

A) As empresas que mantenham as suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados (as), salvo contribuições voluntárias do empregado (a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

B) Quando a rescisão de contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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 (a).

50. HOMOLOGAÇÕES

A) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) sindicalizados (as) deverão ser realizadas na respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes.

B) Havendo recusa por parte da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo as demissões ocorridas por falta grave.

C) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

51. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertido em favor da entidade sindical profissional.

Quando solicitado de forma impressa ou por email, respeitado o princípio da confidencialidade salarial, as empresas responderão no prazo de 05 dias, ao formulário elaborado pelo Sindicato da categoria profissional a respeito de nomes e valores repassados à Entidade a título de mensalidade associativa, e contribuição ou taxas negociais/assistenciais dos empregados associados ao sindicato.

52. GARANTIAS SINDICAIS-PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

I – Os (As) dirigentes sindicais não afastados (as) de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriado, descanso remunerado e PPR/PLR, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

I.1. Garantidas as condições acima, se o diretor sindical de base for também dirigente da **FEM-CUT/SP e ou CNM**, poderá afastar-se do serviço até o limite de mais **15 (quinze)** dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

II - Este benefício será estendido aos empregados (as) em geral, no limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

II.1 - Para as empresas com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 2 (dois) empregados (as) por ano;

II.2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 4 (quatro) empregados (as) por ano;

II.3 - Para as empresas com mais de 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existente na empresa.

53. GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTE SINDICAL

I. 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.

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

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

54. GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO

I. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), as empresas colocarão a disposição das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim.

I.1. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

54.1. DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE

Ao (A) dirigente sindical de base, no exercício de sua representação Sindical no interior das empresas, é assegurado o direito de dar conhecimento, através do responsável por RH de questões de natureza trabalhista/sindical, o qual adotará as providências que julgar necessárias.

55. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

I. Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

I.1. A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas separadamente, com os respectivos salários médios.

56. CIPA

A) A empresa, obrigada ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocará eleição para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

A.1. O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição.

B) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

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

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização da eleição, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador.

E) O não cumprimento no disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da eleição dos mesmos. A empresa informará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade que ministrará este curso e a data provável do seu início.

G) O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

H) A empresa encaminhará à entidade sindical profissional da base territorial, cópia da ata de reunião da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

I) A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

J) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

O tempo para campanhas constantes da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.

57. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES

Faz parte integrante e complementar desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o anexo de Prensas e Equipamento Similares, objeto da Convenção Coletiva para Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamento Similares, firmada em 24 de setembro de 2010.

58. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do (a) empregado (a).

B) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, comunicará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados (as), em relação às condições de trabalho e segurança.

C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.

C.1. No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 05 (cinco) dias úteis.

D) No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

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

59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

I. As empresas, para fins estatísticos, enviarão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, relatório das CATs emitidas no trimestre imediatamente anterior.

I.1. O relatório conterá as seguintes informações:

Da empresa:

- 1 – Nome;
- 2 – Endereço.

Do acidentado:

- 1 – Nome;
- 2 – Data de nascimento (idade);
- 3 – Sexo;
- 4 – Função (CBO).

Do acidente:

- 1 – Data da ocorrência;
- 2 – Horário da ocorrência;
- 3 – Período de afastamento (efetivo ou previsto).

No caso de acidente fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a respectiva entidade sindical representante da categoria profissional deverá ser comunicada pela empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente fatal de trajeto, a comunicação à entidade sindical deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

60. MULTA

I. Fica acordado entre as partes, multa de 1% (um por cento) do Piso Salarial correspondente, vigente na época do evento, por infração e por empregado (a) envolvido (a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Norma Coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

I.1. Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

61. GARANTIAS GERAIS

A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e entidade sindical representativa da categoria profissional.

62. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento da jornada de trabalho que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

63. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO

I. As horas extraordinária serão remunerada nas seguintes bases:

a) Até o limite mensal de 30 (trinta) horas-extras trabalhadas por empregado (a) e 286 horas-extras por ano, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 100% (cem por cento) quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;

b) As horas-extras realizadas acima dos limites mensal e anual mencionados no item “a”, terão o adicional majorado, passando a ser de 75% (setenta e cinco por cento), quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 130% (cento e trinta por cento), quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes compensados;

c) A partir da 8ª (oitava) hora-extra, realizada em domingos, feriados e pontes compensados, o acréscimo será de 150% (cento e cinquenta por cento);

d) As horas-extras remuneradas com os adicionais de 75% (setenta e cinco por cento), 130% (cento e trinta por cento) ou 150% (cento e cinquenta por cento), não serão computadas para contagem do limite anual;

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

f) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias, com exceção das situações previstas em Lei e nos acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

g) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados (as), 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;

64. 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, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

65. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado (a), por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) 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 (as), 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 pelo descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado (a), vigente na época da rescisão, corrigido pela variação do índice de correção da caderneta de poupança, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado (a).

66. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

67. PROMOÇÃO DO 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 06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

68. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

Será assegurada a negociação da PLR das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se a legislação pertinente em vigor.

69. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

70. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver Licença-Médica por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação, não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

71. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa, respeitadas as condições legais vigentes, poderá oferecer à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, 30 dias de licença remunerada, ficando acordado com a empresa compensação posterior, sem prejuízo das férias.

72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

73. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar esse fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

74. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPRESAS

As empresas das bases territoriais celebrantes abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, representadas pelo Sindicato das Indústrias de Parafusos, Porcas, Rebites, e Similares no Estado de São Paulo - **SINPA** deverão efetuar recolhimento da Contribuição Confederativa observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
Até 50	723,00
de 51 a 200	1.764,00
de 201 a 750	4.213,00
de 751 a 1500	7.015,00
acima de 1500	11.950,00

A contribuição em referência deverá ser recolhida, através de guia própria, em conta bancária a favor da respectiva Entidade Sindical Industrial até o dia **15 de dezembro de 2017**.

Será garantida a empresa das bases territoriais celebrantes, o direito de oposição ao pagamento da Contribuição Confederativa – Empresas, por intermédio de correspondência justificativa da negação do pagamento daquela Contribuição.

75. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/CONTRATUAL – CONFEDERATIVA – EMPREGADOS

A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, CONTRATUAL, CONFEDERATIVA dos empregados, será objeto de informação a ser repassada pelos respectivos Sindicatos profissionais por intermédio de ofício dirigido diretamente as empresas da base sindical, constando os percentuais de desconto de cada um dos trabalhadores, teto de desconto, datas de desconto e de repasse dos valores descontados, sendo esta atribuição exclusivamente do mencionado sindicato profissional, isentando-se de quaisquer responsabilidades, ônus ou consequências, a FEM-CUT/SP e o Sindicato patronal convenente e as suas associadas, perante os seus empregados, igualmente perante a Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

Será garantido ao empregado o direito de oposição aos descontos da contribuição negocial, contratual ou confederativa, desde que seja feita no prazo de 10 (dez) dias anteriores ao pertinente desconto, através de carta elaborada de próprio punho pelo trabalhador na sede do Sindicato, que durante este prazo estenderá o seu expediente de trabalho até as 20h00.

O sindicato da categoria ECONÔMICA signatária desta Norma Coletiva, deverá informar ao respectivo sindicato da categoria profissional de base, no prazo de 10 dias corridos, a contar da assinatura desta Norma Coletiva, quais são as suas empresas instaladas na base territorial do referido sindicato laboral.

O não repasse da mencionada contribuição no prazo tratado e estabelecido entre o sindicato profissional de base e a empresa, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

76. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do 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, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

77. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS

As empresas efetuarão com regularidade as anotações contratuais nas carteiras de trabalho e previdência social dos seus empregados (as), pertinentes às alterações contratuais, referentes a salários, bem como funções exercidas e das alterações funcionais, e outras legalmente exigidas.

78. NOMENCLATURA FUNCIONAL

A nomenclatura de cargo funcional obedecerá a padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro da mesma na CTPS do (a) empregado (a).

79. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

A implantação e utilização pelas empresas de sistemas internos de monitoramento eletrônico (câmeras), ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, vedado para fins disciplinares.

80. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados (as) em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

81. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão Licença Maternidade de 180 dias, independentemente de haverem feito ou vierem a fazer opção nos termos da LEI Nº. 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

Este benefício também será concedido para as empregadas que adotarem crianças com idade entre 0 (zero) e 3 (três) anos, a contar da apresentação do Termo Judicial de guarda dos adotantes ou guardiões.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresa individualmente com sindicato profissional, através de Acordo Coletivo de Trabalho, ou por lei superveniente no tocante ao objeto desta cláusula.

82. 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.

83. OPORTUNIDADES À 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.

84. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Fica salvaguardado o DIREITO e o DEVER recíproco dos signatários desta CONVENÇÃO, para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem a mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e negociarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento à depósito para fins de registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Trabalho Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao Caput do artigo 614 da CLT.

85. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Norma coletiva.

86. VIGÊNCIA

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO terá as suas cláusulas sociais e econômicas vigentes por 01 (um) ano, com início em **01 de setembro de 2017, e término em 31 de agosto de 2018.**

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em tantas 03 (três) vias de igual teor, e desde já, em comum acordo, em cumprimento ao "Caput" do artigo 614 da CLT, comprometem-se em levar uma via da mesma para registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo – SRTE/SP, sendo preferencialmente por meio eletrônico, usando-se do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

São Paulo, 07 de novembro de 2017.

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINPA - GUSTAVO ANIELLO MARTUSCELLI.
OAB – SP 27.067 - CPF: 063.805.658-68**

**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT – FEM-CUT/SP
PRESIDENTE - LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS – RG 16.704.043 - CPF 084.170.268-35**

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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);

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE;

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE BAURÚ

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


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;

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE ITU (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ);

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO;

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO;

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35


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 (ROSEIRA);

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

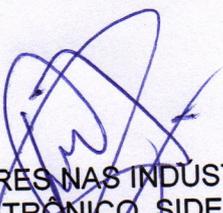

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO;

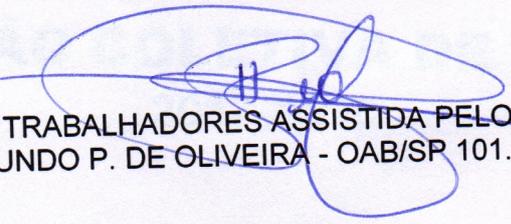
Luiz Carlos da Silva Dias
 RG: 16.704.043 - 1
 CPF: 084.170.268 - 35


 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
 MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS; (IBATÉ e ANALÂNDIA).

Luiz Carlos da Silva Dias
 RG: 16.704.043 - 1
 CPF: 084.170.268 - 35


 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
 MATERIAL ELÉTRICO E DE SOROCABA E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ,
 SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA,
 ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE),


 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
 MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE
 AUTOPEÇAS 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).


 BANCADA DOS TRABALHADORES ASSISTIDA PELO ADVOGADO:
 RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA - OAB/SP 101.380.