

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
VIGÊNCIA 1º DE SETEMBRO DE 2017 A 31 DE AGOSTO DE 2018**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E
TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO
(SINDRATAR)**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(2017-2018)

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDRATAR**, registro sindical nº MTPS 306.433/69, CNPJ 63.075.063/0001-27, SR 03597, com sede na Av. Paulista, 1313 – 7º andar, cj. 705, São Paulo/SP, por seus diretores ou representantes legais abaixo assinados, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO**, doravante apenas **FEM-CUT/SP**, concessão do Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0002-37, 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:

INDICE

CLÁUSULAS

- 1ª - VIGÊNCIA
- 2ª - ABRANGÊNCIA
- 3ª - SALÁRIO NORMATIVO
- 4ª - REAJUSTE SALARIAL
- 5ª - COMPENSAÇÕES
- 6ª - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE
- 7ª - AJUSTE DE FOLHA
- 8ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
- 9ª - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
- 10ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 11ª - ATRASO DE PAGAMENTO
- 12ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO
- 13ª - SALÁRIO ADMISSÃO
- 14ª - DESCONTO DO DSR
- 15ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- 16ª - ADICIONAL NOTURNO
- 17ª - VALE TRANSPORTE
- 18ª - P L R
- 19ª - DIÁRIAS
- 20ª - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
- 21ª - AUXÍLIO FUNERAL
- 22ª - AUXÍLIO CRECHE
- 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 24ª - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO COM 45 ANOS DE IDADE OU
- 25ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 26ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 27ª - TESTE ADMISSIONAL
- 28ª - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
- 29ª - PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO
- 30ª - INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS
- 31ª - AVISO PRÉVIO
- 32ª - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- 33ª - HOMOLOGAÇÕES
- 34ª - CARTA AVISO DE DISPENSA
- 35ª - CARTA DE REFERÊNCIA
- 36ª - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA
- 37ª - PROMOÇÕES
- 38ª - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
- 39ª - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
- 40ª - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- 41ª - OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO
- 42ª - APRENDIZES
- 43ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
- 44ª - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
- 45ª - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 46ª - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE ENFERMIDADE
- 47ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA
- 48ª - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
- 49ª - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 50ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
- 51ª - GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
- 52ª - GAR. DE EMPREGO AO EMPREGADO PORT. DE DOENÇA PROF. OU OCUPACIONAL
- 53ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
- 54ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 55ª - BANCO DE HORAS
- 56ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
- 57ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- 58ª - HORÁRIO DE TRANSPORTE
- 59ª - FÉRIAS
- 60ª - LICENÇA MATERNIDADE
- 61ª - LICENÇA EM CASO DE ABORTO
- 62ª - LICENÇA PARA CASAMENTO
- 63ª - ÁGUA POTÁVEL
- 64ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE
- 65ª - NECESSIDADES HIGIÊNICAS
- 66ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
- 67ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MAQUINAS OPERATRIZES
- 68ª - CIPA
- 69ª - CONVÊNIOS MÉDICOS
- 70ª - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
- 71ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICO
- 72ª - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
- 73ª - PLANTÃO AMBULATORIAL
- 74ª - GARANTIAS SINDICAIS
- 75ª - TAXA CONTRATUAL / NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
- 76ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
- 77ª - QUADRO DE AVISOS
- 78ª - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
- 79ª - COMPROMISSO NEGOCIAL
- 80ª - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
- 81ª - JUÍZO COMPETENTE
- 82ª - INTERRUPTÕES DO TRABALHO
- 83ª - MULTA
- 84ª - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
- 85ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
- 86ª - REVISTA
- 87ª - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
- 88ª - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA
- 89ª - JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA
- 90ª - CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

ÍTEGRA DO CONTEÚDO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2017-2018

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, compreendendo o período de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria metalúrgica, nas indústrias de refrigeração, aquecimento e tratamento de ar no Estado de São Paulo, com abrangência territorial em Agudos/SP, Araçariguama/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Bauru/SP, Boituva/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Diadema/SP, Francisco Morato/SP, Franco Da Rocha/SP, Jacanga/SP, Ibaté/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itapetininga/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itu/SP, Lagoinha/SP, Matão/SP, Monte Alto/SP, Natividade Da Serra/SP, Piedade/SP, Pilar Do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pirajuí/SP, Porto Feliz/SP, Redenção Da Serra/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande Da Serra/SP, Roseira/SP, Salto De Pirapora/SP, Salto/SP, Santo Antônio Do Pinhal/SP, São Bento Do Sapucaí/SP, São Bernardo Do Campo/SP, São Carlos/SP, São Luís Do Paraitinga/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taubaté/SP, Tremembé/SP, Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2017, os valores dos Salários Normativos serão os seguintes:

Para cada estabelecimento que contava em 31.08.2017, com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.412,37** (hum mil, quatrocentos e doze reais e trinta e sete centavos);

Para cada estabelecimento que contava em 31.08.2017, de 51 (cinquenta e um) empregados (as) até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.512,70** (hum mil, quinhentos e doze reais e setenta centavos);

Para cada estabelecimento que contava em 31.08.2017, com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$ 1.668,60** (hum mil, seiscentos e sessenta e oito reais e sessenta centavos)

CLÁUSULA 4ª – AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em **01.02.2017**, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

Em 01 de setembro de 2017 os salários serão reajustados retroativamente pelo percentual de **1,73%** (um vírgula, setenta e três por cento), aplicado sobre os salários vigentes em **01.02.2017**, observado o TETO salarial de **R\$ 8.258,90** (oito mil, duzentos e cinquenta e oito reais e noventa centavos).

Para o salário igual ou superior à **R\$ 8.258,90** (oito mil, duzentos e cinquenta e oito reais e noventa centavos), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R\$ 142,87** (cento e quarenta e dois reais e oitenta e sete centavos), acrescido ao salário vigente em 01.02.2017.

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

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

Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados nada mais sendo devidos, para todos os fins de direito, os períodos de **01.09.2016** a **31.08.2017**, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

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

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

CLÁUSULA 5ª - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos e inerentes ao período de 01.02.2017 a 31.08.2017, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA 6ª - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos a partir de 01.09.2016 até 31.08.2017, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções COM PARADIGMA, será aplicado o mesmo percentual, ou valor fixo, referente ao reajuste salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Os empregados SEM PARADIGMA, terão os respectivos reajustes salariais proporcionais ao tempo de serviço, a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

Parágrafo Segundo: Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas denominadas "Reajuste Salarial" e "Compensações".

CLÁUSULA 7ª - AJUSTE DE FOLHA

As diferenças salariais decorrentes do índice acordado, referentes aos meses de setembro e outubro de 2017, serão pagas juntamente com a folha de pagamento, referente ao mês de novembro. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial.

CLÁUSULA 8ª – 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 já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

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

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

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

CLÁUSULA 9ª – 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.

CLÁUSULA 10ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA 11ª - ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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.

CLÁUSULA 12ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

CLÁUSULA 13ª - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

CLÁUSULA 14ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

CLÁUSULA 15ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

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

CLÁUSULA 17ª - VALE TRANSPORTE

a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados (as) o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;

c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

CLÁUSULA 18ª - P L R

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

CLÁUSULA 19ª - DIÁRIAS

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

CLÁUSULA 20ª - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados (as) serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 21ª - 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 em caso de morte por acidente de trabalho.

b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

CLÁUSULA 22ª - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

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

CLÁUSULA 23ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) Ao empregado (a) em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;
- b) Quando o empregado (a) não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra “a”, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados (as).

CLÁUSULA 24ª - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

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

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

CLÁUSULA 25ª - 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 (a) no primeiro caso e aos seus dependentes na

segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do 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 causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na legislação vigente;

c) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

CLÁUSULA 26ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA 27ª - TESTE ADMISSIONAL

a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

CLÁUSULA 28ª - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

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

CLÁUSULA 29ª - PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em

CTPS, será permitido o pagamento inicial do piso salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 6 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

CLÁUSULA 30ª - INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

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

CLÁUSULA 31ª - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 32ª - 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 5 (cinco) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados (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 o determinou;

d) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado (a), vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado (a).

CLÁUSULA 33ª – HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

c) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 34ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

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 claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 35ª - CARTA DE REFERÊNCIA

a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos (as) a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

b) Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado (a).

CLÁUSULA 36ª - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados (as) por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

CLÁUSULA 37ª - PROMOÇÕES

a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 75 (setenta e cinco) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

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

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

CLÁUSULA 38ª - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

a) Será efetivado (a) na função o (a) empregado (a) que substituir outro trabalhador (a) por período superior a 75 (setenta e cinco) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções.

b) Não se aplica a garantia da letra "a" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

CLÁUSULA 39ª - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados (as) e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

CLÁUSULA 40ª - 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 em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

CLÁUSULA 41ª - 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.

CLÁUSULA 42ª - APRENDIZES

a) Será assegurado aos menores aprendizes, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31.08.2017, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

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

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

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

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

CLÁUSULA 43ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

CLÁUSULA 44ª - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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

CLÁUSULA 45ª - 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.

CLÁUSULA 46ª - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE 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 Convenção Coletiva de Trabalho;

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, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

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

CLÁUSULA 47ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

CLÁUSULA 48ª - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

CLÁUSULA 49ª - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) Abono de Falta

Serão abonadas as faltas do empregado (a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada porém às três primeiras inscrições por empregado, comunicadas ao empregador;

b) Horário de Trabalho

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

c) Turno Fixo – Preferência Estudante

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

d) Estágio

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

CLÁUSULA 50ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

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

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

e) De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, recomendando-se **que as empresas prorroguem**, para 180 (cento e oitenta) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

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

CLÁUSULA 51ª - GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. 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 suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprobatório da ocorrência.

Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato profissional.

CLÁUSULA 52ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Esta cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a), que comprovadamente se tornar ou for portador (a) de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por laudo pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador (a) de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O (A) 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, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

e) O (A) empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do portador (a) de doença profissional ou ocupacional, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

g) A garantia desta cláusula se aplica ao portador (a) de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO.

CLÁUSULA 53ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

b) As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão, ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

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

d) O (A) 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 de acordo com a legislação vigente;

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;

e) O (A) empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente, aquele orientado pelo centro de reabilitação profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado (a) que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

g) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) portador (a) de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula GARANTIA DE EMPREGO AO (A) EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL.

CLÁUSULA 54ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

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

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

CLÁUSULA 55ª - BANCO DE HORAS

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

CLÁUSULA 56ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional, e homologado pelo órgão oficial competente.

b) As empresas poderão dispensar os empregados (as) da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE Nº 373/2010. As empresas consideraram o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do parágrafo primeiro da citada Portaria.

CLÁUSULA 57ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com a lei, a Licença Paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

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

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

CLÁUSULA 58ª - HORÁRIO DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno nas empresas que não ofereçam transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

CLÁUSULA 59ª – 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 (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.

CLÁUSULA 60ª - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas que contarem com mais de 120 empregados (as) da categoria em 31.08.2017 poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 61ª - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

CLÁUSULA 62ª - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA 63ª - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores (as) deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

CLÁUSULA 64ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22 letra "e" da NR-5, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

CLÁUSULA 65ª - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;
- b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados (as), de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

CLÁUSULA 66ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;
- b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;
- c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.
- d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas;
- e) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- f) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

CLÁUSULA 67ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MAQUINAS OPERATRIZES

- a) Faz parte integrante e complementar desta Convenção Coletiva de Trabalho, o anexo de prensas e equipamentos similares, objeto da Convenção para a melhoria das condições de trabalho em prensas e equipamentos similares;
- b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

CLÁUSULA 68ª - CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

b) 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 à eleição.

c) 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 (as);

d) 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;

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse – NR 5 CIPA – item 5.32 (treinamento). O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32.1.;

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu. Cabe ao empregador proporcionar aos membros da (CIPA), os meios necessários, ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, ajustado em reunião da (CIPA), para a realização das tarefas constantes do Plano de Trabalho.

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

CLÁUSULA 69ª - CONVÊNIOS MÉDICOS

a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados (as) nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente.

b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados (as), afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

CLÁUSULA 70ª - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do (a) empregado (a) ao convênio médico, quando este (a) necessitar de atendimento de urgência.

CLÁUSULA 71ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICO

1. A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

2. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº. 89312, de 23.01.84.

3. Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado (a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.
4. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.
5. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

CLÁUSULA 72ª - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

CLÁUSULA 73ª - PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados (as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

CLÁUSULA 74ª - GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

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

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

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

b) Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, **03 (três)** vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriados, PPR/PLR e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

I.1. Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente da FEM-CUT/SP e ou da CNM, que poderão afastar-se do serviço até o limite de mais 15 dias, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

II - Este benefício será estendido aos empregados em geral, até o limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1. Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;
2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) e até 1000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano.
3. Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

d) Postura antissindical

Será evitado toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor e o Estado Democrático de Direito.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

CLÁUSULA 75ª - TAXA CONTRATUAL / NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA

OS TERMOS GERAIS REFERENTES a taxa negocial / contribuição contratual / assistencial / confederativa ou cota de custeio dos procedimentos da negociação coletiva de trabalho,

deverão ser tratados diretamente entre o **sindicato profissional de base e a empresa de sua base**, isentando completamente a FEM-CUT/SP e demais signatários de qualquer responsabilidade inerente a este tema, sendo esta responsabilidade exclusivamente do mencionado sindicato.

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.

CLÁUSULA 76ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) Atraso no Recolhimento

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

b) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados (as) do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados (as), ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

c) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, uma relação com os nomes dos trabalhadores (as) sindicalizados (as) e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

CLÁUSULA 77ª - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da

categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação e divulgação logo após o recebimento.

CLÁUSULA 78ª - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados (as) existentes, admitidos (as) e demitidos (as) no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

b) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de junho de 2018, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2017. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 79ª - COMPROMISSO NEGOCIAL

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, ajustam que no decorrer de 2018, será estabelecido um Calendário de Reuniões, com o objetivo de rever as Cláusulas Sociais ora pactuadas e também as reivindicadas pelo Profissional e pelo Patronal, visando modificações, exclusões ou inclusões de novos itens, desde que ajustados de comum acordo.

CLÁUSULA 80ª - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contavam em 31.08.2017 com até 15 (quinze) empregados (as), além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas:

Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

CLÁUSULA 81ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 82ª - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA 83ª - MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado (a) envolvido (a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

CLÁUSULA 84ª - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

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

CLÁUSULA 85ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo (a) empregado (a) e fornecê-la obedecendo os 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 (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA 86ª - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados (as), o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA 87ª - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados (as), vedada em qualquer hipótese a acumulação.

CLÁUSULA 88ª - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

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

CLÁUSULA 89ª. JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA

Fica convencionada a possibilidade da implantação da jornada de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, exclusivamente para empresas do SINDRATAR, prestadoras de serviços, em localidades que demandem serviços contínuos de 24 horas, tais como: hospitais, laboratórios, aeroportos e outras do gênero, mediante comunicação prévia da empresa ao sindicato da categoria profissional, assegurando a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, não incidindo adicional de horas-extras, referente ao labor prestado na 11ª e 12ª horas.

90ª. 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 ajustarem 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.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam

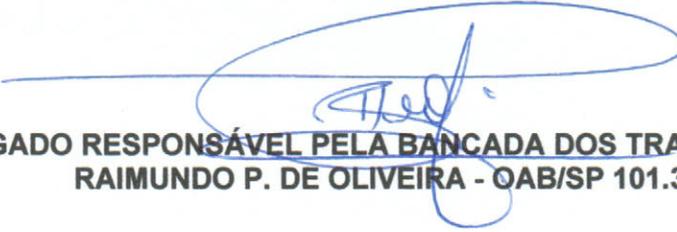
as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em quantas vias quantos forem seus signatários, devendo ser requerido o seu competente registro nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, de preferência pelo sistema mediador eletrônico junto a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo.

São Paulo, 31 de outubro de 2017.


Carlos Eduardo Marchesi Trombini
CPF. 030.250.648-97
RG. 7.990.040

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR
NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDRATAR
PRESIDENTE - CARLOS EDUARDO MARCHESI TROMBINI
RG 7.990.040-9, CPF 030.250.648-97**


**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT
NO ESTADO DE S. PAULO - FEM-CUT/SP
PRESIDENTE - LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS,
RG 16.704.043, CPF 084.170.268-35**


**ADVOGADO RESPONSÁVEL PELA BANCADA DOS TRABALHADORES
RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA - OAB/SP 101.380**

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

PAULO SÉRGIO FRIGERE
CPF: 066.227.498-92
R.G.: 16.691.766, SSP/SP

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

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

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

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

Sind. Metalúrgicos de Itu e Região
Dorival Jesus do Nascimento Jr.
PRESIDENTE
CPF: 059.313.428-18
CNPJ: 50.234.384/0001-85

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

Vanderlei Tavares de Menezes
PRESIDENTE
RG: 17.154.845-r

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

SEC. GERAL
CPF: 285.309.92870

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA

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

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 SOROCABA

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