Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - **São Bernardo do Campo** - SP - Cep: 09721-100
Caixa Postal: 294 - **Pabx**: 4128-4200 - Fax: 4127-3244
Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

"Acordo Coletivo de Trabalho – G 8 "

O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, entidade sindical profissional de 1º grau, inscrito no CNPJ sob o nº 71.535.520/0001-47, com sede na Rua João Basso, nº 231, CEP: 09721-100, Centro - São Bernardo do Campo SP, doravante simplesmente **SINDICATO,** neste ato representado pelo Diretor Executivo, Sr. Nelsi Rodrigues da Silva, Diretor Executivo, CPF/MF nº 087.321.928-78, doravante simplesmente **SINDICATO,** e a **CONSTRUCALHA SERRALHERIA LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 07.037.972/0001-08, sediada na Rua Rosa Aizemberg, 81 – Vila Rosa – São Bernardo do Campo - SP, neste ato representada pelo Sr. Valter Leonardo Sobrinho, sócio administrador, CPF/MF nº 028.558.228-31 e, **DECIDEM** firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com o disposto no Título VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes razões e cláusulas e condições:

1. Em que pese às diversas tentativas de negociação acerca da data-base de 2016 entre a **Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT no Estado de São – (FEM-CUT/SP)** e SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS – **(SICETEL)**; SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO – **(SINDRATAR)**; SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – **(SINDICEL);** SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS – **(SIMEFRE)**; SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – **(SIAMFESP);** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO – **(SIBAPEM);** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – **(SIESCOMET)** e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTA EM GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO – **(SINAFER)**, não houve consenso sobre os itens econômicos da pauta;

2. Não obstante o impasse das negociações naquele âmbito, as partes neste instrumento reconhecem que a empresa possui condição econômica própria diferenciada que lhe permite o avanço nas tratativas;

3. Assim, reconhecem que a melhor solução, neste caso, é a negociação direta entre o Sindicato e a Empresa, razão pela qual celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas econômicas e sociais, ressalvada a aplicação e prevalência de normas e/ou cláusulas mais benéficas, constantes de Convenção Coletiva de Trabalho que venha a ser celebrada:

ÍNDICE ALFABÉTICO

Nº CLÁUSULAS

81 – ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
07 - ADICIONAL NOTURNO
03 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
52 - ÁGUA POTÁVEL
04 – AJUSTE DE FOLHA
10 - APRENDIZES
55 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
54 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
16 - ATRASO DE PAGAMENTO
01 – AUMENTO SALARIAL
32 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA
25 - AUXÍLIO CRECHE
26 - AUXÍLIO FUNERAL
22 - AVISO PRÉVIO
29 – BANCO DE HORAS
66 - CARTA AVISO DE DISPENSA
64 - CARTA DE REFERÊNCIA
43 - CIPA
19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS
02 - COMPENSAÇÕES
28 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
85 – COMPROMISSO NEGOCIAL.
17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
46 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
62 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
72 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
53 - CONVÊNIOS MÉDICOS
18 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
24 – DIÁRIAS

79 – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
12 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
21 - FÉRIAS
51 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
33 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO DE INFERMIDADE
36 – GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
34 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
35 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
41 - GARANTIA EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE NO TRABALHO.....
83 - GARANTIA DE EMPREGO – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
38 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
74 - JUÍZO COMPETENTE
39 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESC CONTRATO DE TRABALHO .....
42 - GARANTIAS SINDICAIS
67 - HOMOLOGAÇÕES
60 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE
06 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
83 – INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS
23 - INDENIZAÇÃO AO EMPR.DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS. .....
27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
50 – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
20 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
37 – LICENÇA EM CASO DE ABORTO
30 - LICENÇA PARA CASAMENTO
31 - LICENÇA MATERNIDADE
79 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO
65 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
61 - MARCAÇÃO DO CARTÃO-DE-PONTO NOS HOR. DE REFEIÇÃO
45 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
78 - MULTA
56 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS
68 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
86 – OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO
77 – PLR
13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS.
57 - PLANTÃO AMBULATORIAL
58 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS P/ PREVIDÊNCIA SOCIAL .....
44 - PREVENÇÃO ACIDENTES C/PRENSAS MEC E MÁQ OPERATRIZES.....
48 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....
49 – PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO

11 – PROMOÇÕES
85 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
69 - QUADRO DE AVISOS
70 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
71 - REVISTA
08 - SALÁRIO ADMISSÃO
05 - SALÁRIO NORMATIVO
09 - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
75 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
73 - TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
63 - TESTE ADMISSIONAL
59 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
47 - VALE TRANSPORTE
87 - VIGÊNCIA
80 – VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

1) REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados (as), vigentes em 31.08.2015, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

a) Em 1º.09.2015 os salários serão reajustados pelo percentual de 6,62% (seis virgula sessenta e dois por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 31/08/2016, observado o teto salarial de R$ 7.896,77 (sete mil oitocentos e noventa e seis e setenta e sete centavos).

b) Para o salário igual ou superior à R$ 7.896,77 (sete mil oitocentos e noventa e seis e setenta e sete centavos), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R$ 522,77 (quinhentos e vinte e dois reais e setenta e sete centavos), acrescido ao salário vigente em 31.08.2015;

c) Em 01.02.2016 os salários serão reajustados com o percentual de mais 2,82% (dois virgula oitenta e dois por cento), calculado sobre os salários vigentes em 31/01/2017, observado o teto salarial de R$ 8.119,45 (oito mil cento e dezenove reais e quarenta e cinco centavos).

d) Para o salário igual ou superior à R$ 8.119,45 (oito mil cento e dezenove reais e quarenta e cinco centavos), o reajuste corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R$ 228,97 (duzentos e vinte e oito reas e noventa e sete centavos), acrescido ao salário vigente em 31.01.2017;

e) O pagamento do décimo terceiro salário, férias individuais ou coletivas e o pagamento de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas no período de 1º de setembro de 2016 a 31 de janeiro de 2017, será efetivado com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual ajustado de 9,62%.

f) 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 01.09.2015 a 31.08.2016, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

Parágrafo Primeiro: Reconhecem as partes que as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais signatários deste Acordo Coletivo 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.

2) COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º.09.2015 a 31.08.2016, 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.

3) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.09.2015 até 31.08.2016, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

a) Nos salários dos empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2015 e até 31 de agosto de 2016, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

c) No salário dos admitidos (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 empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada política salarial própria da empresa.

e) Aos empregados transferidos de empresa do mesmo grupo da empresa, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Reajuste Salarial e 02 – Compensações

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

4) AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2016, deverá ser paga em outubro 2016. 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.

5) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os (as) empregados (as) abrangidos (as) por este Acordo Coletivo de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.09.2016, obedecidos os critérios abaixo:

a) Se a empresa, em 31.08.2016, contava com até 50 (cinquenta) empregados (as), o Salário Normativo será de R$ 1.350,36 (Um mil trezentos e cinquenta reais e trinta e seis centavos).

b) Se a empresa, em 31.08.2016, contava com número de empregados (as) entre 51 (cinqüenta e um) até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria, o Salário Normativo será de R$ 1446,29 (um mil quatrocentos e quarenta e seis reais e vinte e nove centavos);

c) Se a empresa, em 31.08.2016, contava com mais 501 (quinhentos e um) empregados (as), o Salário Normativo será de R$ 1.595,34 (um mil e quinhentos e noventa e cinco reais e trinta e quatro centavos);

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

6) 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);

c) 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".

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

e) A empresa não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

f) Na hipótese de a empresa que possuir restaurante e habitualmente fornecer refeições aos empregados (as), quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas fornecerá lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado.

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

7) 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), a empresa estará definitivamente isenta do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, desde que – a) indenize em um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenize 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, considerando como critério de escolha aquele que representar maior valor.

8) 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) Se a empresa optar pela 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.

9) 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.

10) APRENDIZES

a) Será assegurado aos menores aprendizes, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31.08.2015, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) A empresa não poderá 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 sindicato;

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) O sindicato e a empresa envidarão esforços, no sentido de que no SENAI e em outras instituições credenciadas sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

11) PROMOÇÕES

a) A promoção 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;

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

12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

A partir de 100 (cem) empregados (as) e se a empresa possuir 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.

13) PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) A empresa deverá 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 na hipótese de fornecimento de cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou existência de posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados.

14) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

A empresa concederá 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.

15) 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.

16) 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 aplicado à empresa, 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 aplicado à empresa, 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.

17) 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) Na hipótese de pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados por meio de depósito em conta corrente, a empresa fica desobrigada à obtenção de assinaturas dos empregados nos respectivos comprovantes.

18) 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.

19) COMPENSAÇÃO DE HORAS

I- Quando o feriado coincidir com o sábado, se a empresa houver adotado trabalho 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho;

c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

II- A empresa comunicará 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.

20) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

21) 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) Na hipótese de a empresa cancelar a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado, ressarcirá 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 da empresa, 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.

22) AVISO PRÉVIO

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

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

b) A redução de 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.

c) 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;

d) 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.

23) INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

Os empregados (as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos (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.

24) 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.

25) AUXÍLIO-CRECHE

a) Contando a empresa com no mínimo 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e não possuir creche própria, poderá 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) A empresa desobriga-se ao cumprimento desta cláusula se oferecer condições mais favoráveis ou acordo coletivo específico celebrado com o sindicato signatário, representante dos empregados.

26) 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) A empresa desobriga-se ao cumprimento desta cláusula desde que mantenha seguro de vida a seus empregados, cuja indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

27) 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) Caso a empresa mantenha planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

28) 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;

) 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).

29) 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 o sindicato signatário do presente acordo coletivo de trabalho, e lavrado em competente Acordo Coletivo de Trabalho específico à tal finalidade.

30) 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.

31) LICENÇA MATERNIDADE

Contando a empresa com mais de 120 empregados (as) da categoria em 31.08.16, poderá 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 deste Acordo Coletivo 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 praticada pela empresa.

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

c) Nos casos de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuá-la, a ausência do empregado (a) não será considerada para feito 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.

33) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO 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 neste Acordo Coletivo 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.

34) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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 sindicato representativo da signatário do presente acordo.

35 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 da empresa, o aviso prévio legal, ou previsto neste Acordo Coletivo 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 nos termos da cláusula 31 supra, que as empresas poderão prorrogar, 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.

36) 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.

37) 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.

38) 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 deste Acordo Coletivo 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

A empresa assegurará 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.

39) 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).

40) GARANTIA DE EMPREGO AO (A) EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Esta cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a) Na vigência deste ACORDO COLETIVO 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 deste ACORDO COLETIVO 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 rescindindo 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 41.

41) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) Na vigência deste ACORDO COLETIVO 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 deste ACORDO COLETIVO 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;

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 (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;

g) 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;

h) 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 nº 40.

42) GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

a.1) 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.

a.2) O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

a.3) 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

b.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará `a disposição do sindicatos signatário, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

B.2) 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:

II.1. Contando a empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados (as) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;

II.2. Contando a empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) e até 1000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano.

II.3. Contando a empresa com mais de 1000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

d) Postura antissindical

d.1) 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.

d.2) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

43) CIPA

a) A empresa, obrigatoriamente, convocará 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.

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - **São Bernardo do Campo** - SP - Cep: 09721-100
Caixa Postal: 294 - **Pabx**: 4128-4200 - Fax: 4127-3244
Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

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 signatário 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 da empresa 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) A empresa encaminhará ao sindicato signatário, 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.

44) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) Faz parte integrante e complementar deste Acordo Coletivo 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 signatário deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

45) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

b) O sindicato signatário 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 sindicato signatário, 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.

46) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

a) A empresa enviará ao sindicato signatário, 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.

b) 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.

c) 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.

47) VALE TRANSPORTE

a) Na hipótese de a empresa fornecer aos empregados (as) o vale transporte, poderá, a seu critério, creditar o valor correspondente por meio 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.

48) 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.

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

49) PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO

À empresa que efetivar 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 daqueles, 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.

50) 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.

51) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A empresa fornecerá 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.

52) 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.

53) CONVÊNIOS MÉDICOS

a) Caso a empresa mantenha convênio de assistência médica com participação dos empregados (as) nos custos, deverá lhes assegurar o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente.

b) A empresa encaminhará ao sindicato signatário o material orientador das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

c) A empresa proporcionará 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.

54) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

a) Mante do a empresa 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.

b) 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.

c) Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado (a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.

d) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

55) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

A empresa não exigirá prévia requisição de guia para encaminhamento do (a) empregado (a) ao convênio médico, quando este (a) necessitar de atendimento de urgência.

56) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Mantendo a empresa força de trabalho feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) A empresa proporcionará gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados (as), de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

57) PLANTÃO AMBULATORIAL

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

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

58) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá 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.

A empresa fornecerá 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.

59) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

a) Na hipótese de a empresa oferecer aos seus empregados (as) serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderá 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.

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

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

d) 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.

60) HORÁRIOS DE TRANSPORTES

Na hipótese de a empresa não oferecer transporte, o encerramento do expediente que se verificar no período noturno deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

61) MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, desde que a empresa mantenha local apropriado para refeições, mediante acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato signatário, e homologado pelo órgão oficial competente.

b) A empresa poderá 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) A empresa poderá substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE Nº 373/2010. A empresa considerará o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do parágrafo primeiro da citada Portaria.

62) 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.

63) TESTE ADMISSIONAL

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

b) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

64) CARTA DE REFERÊNCIA

a) A empresa não exigirá 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 este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO;.

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

65) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado por este Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, a empresa não poderá 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.

66) 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.

67) HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) deverão ser realizadas no sindicato;

b) Havendo a recusa por parte deste sindicato a homologação poderá ser feita na Gerência Regional do Trabalho, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

68) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa não descontará 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).

69) QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, contando a empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocará à disposição do sindicato signatário, 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.

70) RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato signatário, 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 – Contando a empresa com mais de 200 (duzentos) empregados (as), fornecerá ao sindicato signatário, até 30 de abril de 2017, informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2016. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

71) REVISTA

Na hipótese de a empresa adotar o sistema de revista nos empregados (as), o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

72) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) Atraso no Recolhimento

A empresa que deixar de recolher ao sindicato signatário, 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, a empresa deverá 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.

b.1) Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato signatário, 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.

73) TAXA CONTRATUAL OU CONFEDERATIVA

a) Em cumprimento a deliberação da respectiva Assembleia Geral do Sindicato signatário do presente instrumento, e sob a inteira responsabilidade do mesmo, a empresa descontará dos

salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, na proporção de 4% (quatro por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2016.

b) A empresa deverá repassar os valores referentes a taxa negocial/contratual e ou confederativa até o quinto dia após o pertinente desconto da folha de pagamento.

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

Parágrafo Único: Fica convencionado que toda e quaisquer divergências, de ordem administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o sindicato signatário do presente, único beneficiário da contribuição prevista nesta cláusula, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isenta a empresa.

74) JUIZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

75) SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

76) 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 neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

77) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Recomenda-se à empresa que, na hipótese de implementação da PLR (Participação nos Lucros e/ou Resultados), observação ao disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a planos de metas e objetivos.

78) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

A empresa se compromete em despender esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada igualdade aos jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

79) LIMITES DA APLICAÇÃO deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Contando a empresa em 31.08.2016 com até 15 (quinze) empregados (as), além das cláusulas já especificadas, não está obrigada ao cumprimento das cláusulas deste Acordo Coletivo 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.

80) VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

A implantação e utilização pela empresa de sistema interno de monitoramento eletrônico (Câmaras) ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, vedado para fins disciplinares.

81. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a empresa signatária compromete-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.

82. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

a) 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.

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

83 – INCENTIVO À 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, o sindicato signatário recomenda que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia da empresa, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

84. COMPROMISSO NEGOCIAL

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho ajustam que no decorrer da vigência deste Instrumento Normativo, será estabelecido um Calendário de Reuniões, com o objetivo único de rever as Cláusulas Sociais ora pactuadas, visando modificações, exclusões ou inclusões de novos itens, desde que ajustados de comum acordo.

85) PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo de Trabalho Específico a ser firmado com o sindicato signatário, a empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

86) OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO.

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

87) VIGÊNCIA

O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** terá as suas cláusulas sociais vigentes por **01 (um) ano**, com início em 01 de setembro de 2016, e término em 31 de agosto de 2017, bem como, as cláusulas de natureza econômica, quais sejam cláusula 01; 03; 04; 05; 73 e 75 também terão vigência por **01 (um) ano**, com início em 1º de setembro de 2016 e término em 31 de agosto de 2017.

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho duas vias, 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 Gerencia Regional do Trabalho.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - **São Bernardo do Campo** - SP - Cep: 09721-100
Caixa Postal: 294 - **Pabx**: 4128-4200 - Fax: 4127-3244
Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

São Paulo, 28 de novembro de 2.016.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC
Nelsi Rodrigues da Silva
CPF/MF nº 087.321.928-78

CONSTRUCALHA SERRALHERIA LTDA
Valter Leonardo Sobrinho
CPF/MF nº 028.558.228-31