

*Estamparia*

**SINIEM** SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA  
DE ESTAMPARIA DE METAIS



Federação  
dos Sindicatos  
de Metalúrgicos  
da CUT/SP

---

**CONVENÇÃO COLETIVA  
DE  
TRABALHO 2011 / 2013**

**SINIEM**

**METALÚRGICOS**

**CUT**

*[Handwritten signature]*

**Setembro 2011**

*[Handwritten mark]*

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE ESTAMPARIA DE METAIS**, registro sindical 001 126 863 122-7, CNPJ 62.506.233/0001-18, assembléia realizada em 15.08.2011, na sua sede estabelecida na Av. Paulista 1313, 8º andar, cj 804, na cidade de São Paulo; e de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT FEM-CUT/SP**, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/SP – CEP 09726-150 – Fone: ( 011) 4122 7717, e as suas Entidades Sindicais de base, filiadas, quais sejam: **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC**, CGC Nº 71.535.520/0001-47, com sede localizada na rua João Basso, Nº 231, São Bernardo do Campo/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA**, CNPJ Nº 43.974.831/0001-77, com sede localizada na Av. Major Dario Alves de Carvalho, nº 450, Vila Xavier, Araraquara/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU**, com sede localizada na Rua Araújo Leite, Nº 2-25, Centro, Bauru/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR**, com sede localizada na Rua Pedro Celestino Leite Penteado, Nº 500, Jordanésia, Cajamar/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**, CNPJ Nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Ver. João Fernandes da Silva, 190, V. Virgínia, CEP 08576-000, Itaquaquecetuba/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU**, CGC/MF Nº 50.234.384/0001, com sede localizada na Rua Euclides da Cunha, 127, Centro, Itu/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO**, com sede localizada na Rua Sinharinha Frota, Nº 798, Centro, Matão/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO**, CGC 51.816.064/0001-04, com sede localizada na Av. 15 de Maio, nº 550, Centro, Monte Alto/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA**, CNPJ/MF sob nº 45.379.252/0001-01, com sede localizada na Rua 7 de Setembro, nº 232/246, Centro, Pindamonhangaba/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO**, com sede localizada na Rua Antônio Vendramini, nº 258, Bairro Chácara Ajudante, Salto/SP; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA**, com sede, localizada na Rua Júlio Hanser, Nº 140, Bairro Lageado, Sorocaba/SP; e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ**, CNPJ Nº



72.307.267/0001-37, com sede, localizada na Rua Urupês, Nº 98, Chácara do Visconde, Taubaté/SP, todos representados e coordenados pela **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP**, resolvem estabelecer à presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a qual rege-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:



# ÍNDICE

REFERÊNCIA

CLÁUSULA Nº

ABONO POR APOSENTADORIA	26
ABRANGÊNCIA	66
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE	12
ADICIONAL NOTURNO	05
ADMISSÃO APÓS DATA-BASE	03
AMAMENTAÇÃO	57
AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES	70
APRENDIZES	09
ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS	46
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	40
ATRASO DE PAGAMENTO	13
AUMENTO SALARIAL	01
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	28
AUXÍLIO CRECHE	23
AUXÍLIO FUNERAL	24
AVISO PRÉVIO	20
CARTA AVISO DE DISPENSA	49
CIPA	35
CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA SOBRE ROTATIVIDADE E SEGURO DE VIDA EM GRUPO	71
COMPENSAÇÃO DE HORAS	17
COMPENSAÇÕES	02
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	14
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	25
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	38
CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS	65
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	44
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	62
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	52
DESCONTO DO D.S.R. - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	16
DIÁRIAS	22
DIVERSIDADE	56
ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	15
EXAME PREVENTIVO	59
FÉRIAS	19
FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	39
GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	55
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	29
GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	58
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE	31

APOSENTADORIA	
GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	30
GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	32
GARANTIA SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	33
GARANTIAS SINDICAIS	34
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO E AOS EMPREGADOS PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL	67 68
HOMOLOGAÇÕES	48
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	08
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE	21
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	18
LICENÇA PARA CASAMENTO	27
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	60
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	47
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	43
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	37
MULTA	63
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	11
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	53
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	41
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	36
PROMOÇÕES	10
PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO	69
PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENUNCIA OU REVOGAÇÃO	64
QUADROS DE AVISOS	50
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	51
SALÁRIO ADMISSÃO	06
SALÁRIOS NORMATIVOS	04
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	07
TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIA OU CONFEDERATIVA	61
TESTE ADMISSIONAL	45
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES	42
VIGÊNCIA	73
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	54

## 01 - AUMENTO SALARIAL

I - As empresas concederão aos empregados um aumento salarial encerrando o período de 01/09/2010 a 31/08/2011, conforme condições abaixo:

II - Os empregados das categorias profissionais convenientes, que em 31/08/11 percebiam salários até **R\$ 5.140,30** (cinco mil, cento e quarenta reais e trinta centavos), receberão um aumento salarial de **10,00%** (dez por cento), a partir de 01/09/2011; incidente sobre os salários de 31/08/2011;

III - Os empregados das categorias profissionais convenientes, que em 31/08/11, percebiam salários superiores a, **R\$ 5.140,30** (cinco mil, cento e quarenta reais e trinta centavos), receberão um aumento salarial correspondente a um valor fixo em reais de **R\$ 514,03** (quinhentos e catorze reais e três centavos), incidente sobre os salários de 31/08/2011, a partir de 01/09/2011.

**PARÁGRAFO 1º** : Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de 1º.09.2010 a 31.08.2011, que já estão sendo atendidos nos termos das Leis vigentes.

**PARÁGRAFO 2º**: As diferenças salariais decorrentes do índice acordado, referentes ao mês de setembro de 2011, poderão ser pagas até o dia 05 de outubro de 2011. O mesmo critério será utilizado para as diferenças referentes ao Salário Normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário superior ao teto salarial.

## 02 COMPENSAÇÕES

Serão antes **COMPENSADOS DA APLICAÇÃO DO AUMENTO SALARIAL**, todas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, reajustes e aumentos decorrentes de Acordos Coletivos, legislação vigente ou sentenças normativas, concedidos no período de 01 de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011, aos trabalhadores das bases territoriais das categorias profissionais abrangidas nos termos da presente Convenção Coletiva, **EXCETO** os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, aumento real expressamente concedido a este título.

## 03 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01/09/10 e até 31/08/11 deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/10), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **AUMENTO SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da

função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

B) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/10), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao **AUMENTO SALARIAL**, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R\$ 5.140,30 em 31/08/11: Percentual a ser aplicado em 01/09/11 sobre os salários de 31/08/11	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 5.140,30 em 31/08/11: Acréscimos em reais sobre o salário de 31/08/11, a partir de 01/09/11.
SET/10	10,00%	R\$ 514,03
OUT/10	9,13%	R\$ 470,85
NOV/10	8,27%	R\$ 428,18
DEZ/10	7,41%	R\$ 385,00
JAN/11	6,56%	R\$ 342,34
FEV/11	5,72%	R\$ 299,67
MAR/11	4,88%	R\$ 256,50
ABR/11	4,05%	R\$ 213,83
MAI/11	3,23%	R\$ 171,17
JUN/11	2,41%	R\$ 127,99
JUL/11	1,60%	R\$ 85,32
AGO/11	0,80%	R\$ 42,66

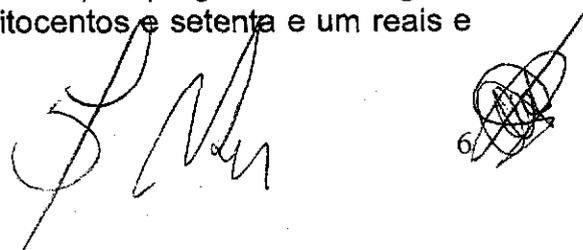
**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídos da aplicação das tabelas supra os empregados admitidos a partir de 01/09/11.

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

#### **04 - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta convenção, um salário normativo, a partir de 01/09/11 em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos aos critérios abaixo:

A) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2011 com até 35 (trinta e cinco) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$ 871,20** (oitocentos e setenta e um reais e vinte centavos) por mês.



B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2011 com mais de 35 (trinta e cinco) e até 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$ 953,70** (novecentos e cinquenta e três reais e setenta centavos) por mês;

C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2011 com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R\$ 1.093,40** (um mil, noventa e três reais e quarenta centavos) por mês.

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

## **05 - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

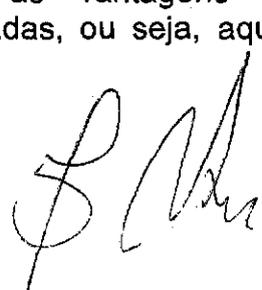
**Parágrafo Segundo:** Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados que, transferidos ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

**Parágrafo Terceiro:** Com a concordância do trabalhador, 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 diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou
- b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

## **06 - SALÁRIO ADMISSÃO**

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



7

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

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

## **07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

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

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

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

## **08 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

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

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

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



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

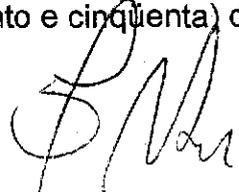
## 09) APRENDIZES

- 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 31.08.2011, 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.

## 10 - PROMOÇÕES

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

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



9

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); para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

## **11 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

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

## **12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE**

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

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

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

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

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

## **13 - ATRASO DE PAGAMENTO**

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

A) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, 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.

#### **14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

#### **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 a contar do conhecimento do fato.

#### **16 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

#### **17 - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

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

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

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

## **18 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

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

## **19- FÉRIAS**

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

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

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

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

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

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

## **20 - AVISO PRÉVIO**

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



Handwritten signature and scribble at the bottom right of the page.

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

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

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

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

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

F) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis aos empregados.

## **21 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS**

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

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

## **22 - DIÁRIAS**

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

### **23 - AUXÍLIO CRECHE**

A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

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

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

### **24 - AUXÍLIO FUNERAL**

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

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

### **25 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

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

B) Quando o empregado 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.

## **26 - ABONO POR APOSENTADORIA**

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

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo, exceto quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham as suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XX - art. 7º - da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

## **27 - LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

## **28 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado 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) efetuar a licença, a ausência do empregado não será considerada para efeito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

**d)** Quando for necessária ausência do empregado, 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.

## **29 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

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

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

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados 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.

## **30 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

### **A) ABONO DE FALTA**

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

## B) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

## C) ESTÁGIO

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

## 31 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

## 32 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

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

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

E) RECOMENDA-SE que as empresas adiram ao Programa Empresa Cidadã, prorrogando-se a Licença Maternidade de 120 dias, prevista no Inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal por mais 60 dias, inclusive, para a empregada adotante, tal como estabelece o parágrafo 2º do art. 1º da Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.

### **33 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

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

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

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

### **34 - 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 à segurança e medicina do trabalho.

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

## B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 2 (duas) 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 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado 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;

II) Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1 - Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;

3 - Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

## D) POSTURA ANTISSINDICAL

I - Será evitada 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.

## 35 - 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.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 05 (cinco) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição;

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

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

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização 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;

E) O não cumprimento do disposto nas letras "A", "B", "C" e "D" por parte do empregador tomará 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;

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

G) 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;

H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;

I) 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.

### **36 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES**

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

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.

### **37 - 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 a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às 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.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

D) 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;

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

### **38 - 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-05, 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 48 (quarenta e oito) 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.

### **39 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

#### **40 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do artigo 60 da Lei 8.213 de 24.07.91 e sua regulamentação constante no parágrafo 1º do artigo 73 do Decreto 611 de 21.07.92.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

#### **41 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

A) Para fins de obtenção de auxílio doença - 5 (cinco) dias úteis;

B) Para fins de aposentadoria - 10 (dez) dias úteis;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial - 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

#### **42 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES**

As empresas que oferecem aos seus empregados serviço 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 salário, 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 transportes também o serão na mesma proporção.

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

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

#### **43 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO**

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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

#### **44 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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

#### **45 - TESTE ADMISSIONAL**

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

B) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

#### **46 - ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas comprometem-se em considerar este 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.

#### **47 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

#### **48 - HOMOLOGAÇÕES**

A) Quando exigidas por Lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados 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 subsede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

#### **49 - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado 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.

#### **50 - QUADROS DE AVISOS**

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, 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 dentro das 04 (quatro) horas de trabalho posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional

## **51 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

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

B) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2012, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2011.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

## **52 - 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**

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

2) 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 sindicalizados e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

### **53 - PLR**

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.

### **54- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 10 (dez) dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-à a uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

### **55- 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 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

### **56- DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18(dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religião.

### **57- AMAMENTAÇÃO**

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

Face à sua natureza e objetivo, fica vedada à concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da licença maternidade.

## **58 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE 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.

## **59 - EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER**

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

## **60 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

As empresas, que contavam em 31.08.11, com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas deste Acordo, adiante relacionadas: Salário Substituição - Transporte e Alimentação - Mão de Obra Temporária - Medidas de Proteção (letras "B", "C" e "D") - CIPAs (até 20 empregados) - Aprendizizes - Garantias Sindicais - Promoções - Ausência Justificada (letra "C") - Garantia ao Empregado Estudante - Comunicação de Acidente do Trabalho - Pagamento de Salários (letra "C") - Compensação de Horas - Teste Admissional - Diárias - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social - Salário Admissão - Exame preventivo do Câncer.

## **61 - TAXA NEGOCIAL/ASSISTENCIAL OU CONFEDERATIVA**

A) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas e mecânicas de material elétrico de Itú (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz), descontarão os salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o artigo 3º, inciso I da Constituição Federal, conforme opção do mencionado sindicato, que especificamente, enviará às empresas, um comunicado indicando o

**NULO**

*[Handwritten signatures and initials]*

pertinente percentual de desconto e as datas do devido repasse, tudo em cumprimento as condições aprovadas pela Assembléia Geral do Sindicato Profissional signatário, e sob a inteira responsabilidade do mesmo.

**B) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU TAXA NEGOCIAL REFERENTE AO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE**

**1:** Mediante prévia autorização assinada pelos Trabalhadores representados, sindicalizados ou não, abrangidos nesta Convenção e firmada em **Formulário Próprio** elaborado e expedido pelo Sindicato, as Empresas descontarão em folha salarial respectiva e correspondente aos meses expressos na autorização notificada, outorgada durante a vigência deste instrumento e para aplicação sob a forma autorizada, no importe fixado no limite de **4% (quatro por cento)** aprovado pela Assembléia Geral dos Trabalhadores; incidente sobre os salários reajustados na data-base de **1º de Setembro de 2011**, a título da **Contribuição Assistencial e/ou Taxa Negocial**.

**2:** Para os fins do desconto a que se refere esta cláusula, o Sindicato notificará as Empresas com tempo hábil, mediante remessa de **01 (uma) via das autorizações outorgadas** pelos empregados respectivos acompanhadas da **Guia própria** para lançamento dos recolhimentos devidos.

**3:** Os valores descontados na forma desta cláusula deverão ser recolhidos pelas Empresas diretamente ao Sindicato, no prazo de **05 (cinco) dias contados da data do desconto**, mediante apresentação da **Guia própria** expedida pelo Sindicato, referida no **item 02 desta cláusula**, contendo os dados de identificação da Empresa e acompanhada da relação nominal dos contribuintes com os respectivos salários-base dos descontos.

C) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial dos demais Sindicatos Profissionais abaixo relacionados, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e conforme deliberação das respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, descontarão dos salários já atualizados de todos os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a título de Taxa Contratual, Negocial, assistencial ou confederativa, e repassarão as pertinentes contribuições aos respectivos Sindicatos, observando as **datas e percentuais seguintes**:

**Sindicato dos Metalúrgicos do ABC:** **4% (quatro por cento)**, incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2011.

**Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Baurú** e região (Agudos, Jacanga e Pirajui): **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de setembro de 2011 e **2% (dois por cento)** incidentes sobre o salário nominal de novembro de 2011.

**Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Cajamar** e região (Caieiras, Francisco Morato e Franco da Rocha): **3,5% (três e meio por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de setembro de 2011 e **3,5% (três e meio por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2011.

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de material elétrico de Itaquaquecetuba:** **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2011; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2011; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2011 e **1% (hum por cento)** incidentes sobre o salário nominal de janeiro de 2012.



NÚMERO DE EMPREGADOS		SALARIOS NORMATIVOS
até	50	01 Salário Normativo
de 51 à	150	02 Salários Normativos
de 151 à	250	03 Salários Normativos
de 251 à	350	04 Salários Normativos
de 351 à	500	05 Salários Normativos
acima de	501	06 Salários Normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o dia 30 de novembro de 2011, sendo que sofrerá acréscimo de 1% (um por cento) ao mês, no caso de atraso no seu pagamento.

### **63 - 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 envolvido, 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.

### **64 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **65 - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS**

RECOMENDA-SE às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que ao contratarem empresas para prestação de serviços terceirizados, exijam das contratadas a comprovação e a manutenção atualizada dos dados relativos ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, fundiária, etc., aplicável aos seus empregados.

Nos contratos de prestação de serviço em curso, RECOMENDA-SE que essa exigência também seja feita às atuais contratadas, devendo estas comprovar a continuação de sua regularidade nas obrigações legais laborais, em relação aos seus empregados.

### **66 - ABRANGÊNCIA**

Estão abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os trabalhadores vinculados às empresas com atividade econômica na base territorial dos Sindicatos signatários desta Convenção.

**67 - 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 que comprovadamente se tornar ou for portador 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 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 empregado contemplado 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 empregado contemplado 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 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 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 vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 68.

## **68 GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO**

A) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado 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 tomado 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 de 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 empregado contemplado 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 vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

E O empregado contemplado 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 acidentado do trabalho, 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 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 portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula 67.

## 69. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do Piso Salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

## 70 - 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.

## 71. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA SOBRE ROTATIVIDADE E SEGURO DE VIDA

Será criada uma Comissão Bipartite, formada por membros indicados pelas partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, com reuniões a serem agendadas a partir do mês de fevereiro de 2012, tendo como objetivo a discussão do seguro de vida em grupo e um estudo formal detalhado a respeito da rotatividade de mão-de-obra neste setor.

## 72 - VIGÊNCIA

A) As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, excepcionalmente, vigorarão por 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2013, **EXCETO as cláusulas 01; 02; 03; 04; 61 e 62** que vigorarão por 01 (um) ano, de 01 de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012.

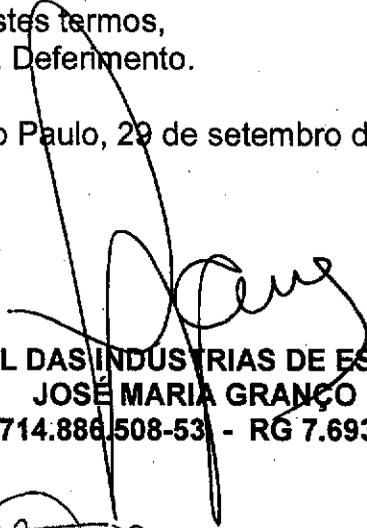
B) A promulgação de legislação ordinária ou complementar, inclusive, aquelas que venham a regulamentar preceitos constitucionais, terá aplicação imediata, substituindo, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedada em qualquer hipótese a cumulação.

C) Por estarem justas e acertadas e estando devidamente quitado todo o período, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em quantas vias forem os seus signatários, e desde já em comum acordo, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o

depósito de 2 (duas) vias da mesma, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

Nestes termos,  
PP. Deferimento.

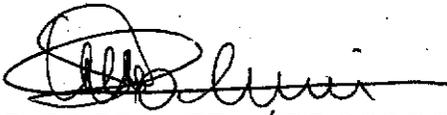
São Paulo, 29 de setembro de 2011.



SINDICATO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS DE ESTAMPARIA DE METAIS  
JOSÉ MARIA GRANÇO  
CPF 714.886.508-53 - RG 7.693.694-6



FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO  
DE SÃO PAULO FEM - CUT/SP -  
VALMIR MARQUES DA SILVA - RG 15.993.766 - CPF 046.464.408-90



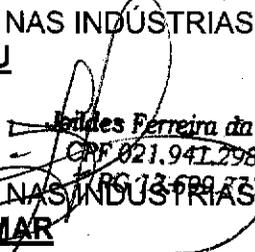
SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC



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



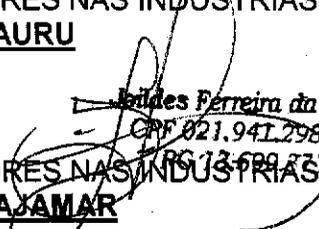
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU



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

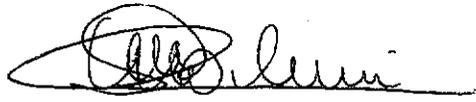


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA

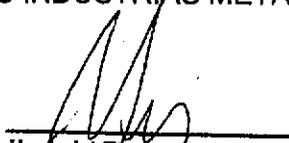


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITÚ

**NULO**

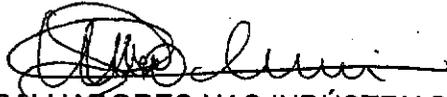


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO



Vanderlei Távares de Menezes  
CPF: 065.545.598-17

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



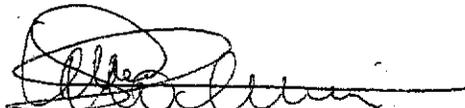
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA



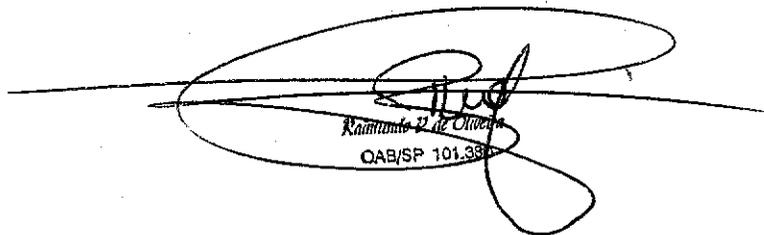
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO

**NULO**

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



Raimundo P. de Oliveira  
OAB/SP 101.388

