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 – GRUPO 03

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 087.321.928-78e a **FIBAM CIA INDUSTRIAL,** inscrita no CNPJ sob o nº 61.410.395/0001-95, sediada na Avenida Humberto de Alencar Castelo Branco, 39 – Assunção – São Bernardo do Campo, doravante simplesmente **EMPRESA,** neste ato representada pelo diretor, Sr. **Paolo Paperini**, CPF/MF nº **513.883.088-00**, **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 o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES – (SINDIPEÇAS); SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA – (SINDIFORJA) e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO – (SINPA), 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:

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

ÍNDICE

CLÁUSULAS:

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

39. PREVENÇÃO DO CÂNCER
40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV
41. AMAMENTAÇÃO
42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
44. AUXILIO CRECHE
45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
46. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
47. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
48. AVISO PRÉVIO
49. ABONO POR APOSENTADORIA
50. HOMOLOGAÇÕES
51. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
52. GARANTIAS SINDICAIS-PARTICIPAÇÃO EM CURSOS / ENCONTROS SINDICAIS
53. GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTE SINDICAL
54. GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO

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

55. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS
56. CIPA
57. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES
58. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
60. MULTA
61. GARANTIAS GERAIS
62. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
63. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO
64. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
65. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
66. ADICIONAL NOTURNO
67. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
68. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS
69. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
70. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
71. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
73. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
74. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL
75. GARANTIAS CONTRA MUDANÇAS NA CLT
76. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
77. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS
78. NOMENCLATURA FUNCIONAL
79. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA
80. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

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

81. **ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR**
82. **LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**
83. **DO EFETIVO DE MULHERES**
84. **CLÁUSULAS SOCIAIS**
85. **JUÍZO COMPETENTE**
86. **VIGÊNCIA**

01. AUMENTO SALARIAL

I) Os salários vigentes em 31 de agosto de 2016 serão reajustados em **9,62%** (nove vírgula sessenta e dois por cento), sendo **6,62%** (seis virgula sessenta e dois por cento) aplicado a partir de 01 de setembro de 2016, e **3%** (três por) aplicado em 01 de fevereiro de 2017, sobre o salário nominal vigente em 31 de agosto de 2016.

II) Esse percentual de **9,62%** (nove vírgula sessenta e dois por cento), será aplicado em sua totalidade até o **TETO salarial** de **R$ 8.685,39** (oito mil, seiscentos e oitenta e cinco reais e trinta e nove centavos).

III) Para os salários superiores ao **TETO** de **R$ R$ 8.685,39** (oito mil, seiscentos e oitenta e cinco reais e trinta e nove centavos), serão incorporadas parcelas fixas nos valores de **R$ 574,96** (quinhentos e setenta e quatro reais e noventa e seis centavos) **em 01 de setembro de 2016** e **R$ 260,56** (duzentos e sessenta reais e cinquenta e seis centavos), em 01 de fevereiro de 2017.

IV) O pagamento do Décimo Terceiro Salário, férias individuais e/ou coletivas terá como base de cálculo os salários já reajustados pelo percentual de **9,62%** (nove vírgula sessenta e dois por cento).

V) O pagamento de títulos rescisórios referentes a eventuais demissões ocorridas no período de 1º setembro de 2016 a 31 de janeiro de 2017, será efetivado com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual ajustado em **9,62%** (nove vírgula sessenta e dois por cento).

a) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas, inerentes ao período de 01/09/15 a 31/08/16, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 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.

02. PISO SALARIAL

Os pisos salariais dos trabalhadores (as) abrangidos por esse Acordo Coletivo de Trabalho passam a viger, a partir de 01 de setembro de 2016, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados (as): R$ 1.470,24 (Hum mil, quatrocentos e setenta e vinte e quatro centavos).

Empresas com mais de 75 empregados (as): R$ 1.791,61 (Hum mil, setecentos e noventa e um reais e sessenta e um centavos).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis lavradas pelas partes em acordos coletivos, protocolos de intenções ou de entendimento, ou qualquer outro documento pertinente.

03. DIÁRIAS

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

04. TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia.

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

05. PROMOÇÕES

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

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

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

6. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

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

7. 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, limitados, porém às cinco primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

B) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

C) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE

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

D) ESTÁGIO

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

08. LICENÇA PARA CASAMENTO

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

09. LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

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

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

11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

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

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

12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Em razão da utilização de força feminina de trabalho, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, gratuitamente fornecidos, para ocorrências emergenciais.

13. AUXÍLIO FUNERAL

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

B) Na hipótese de a empresa manter ou optar pelo plano de Seguro de Vida em Grupo, com subsídio próprio de no mínimo 85% do valor do prêmio e cobertura para o evento igual ou superior aos valores estipulados no item **"A"** acima, ou ainda que voluntariamente venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula.

14. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado (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 à rescisão contratual.

B) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em Lei.

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

15. CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos (as) a emprego, por ocasião do processo de seleção.
O referido documento será fornecido pela Empresa apenas no caso do ex-empregado (a) dele necessitar para ingresso em empresas que não abrangidas por esta Norma.

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

16. CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

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

17. PLANTÃO AMBULATORIAL

A) A partir de **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados (as) no período noturno, a empresa deverá manter plantão ambulatorial também neste período.

B) Na hipótese de menos de **75 (setenta e cinco)** empregados (as) no período noturno, a empresa deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

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

18. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornece-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

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

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis;

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

A empresa fornecerá por ocasião do desligamento do (a) empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

19. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa colocará a disposição da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 2 (duas) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato.

20. INFORMAÇÕES ANUAIS DA EMPRESA

A empresa fornecerá ao sindicato, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril contidas na RAIS entregue no ano anterior.

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

21. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A) A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados (as) uniformes, macacões e outras peças de vestimenta quando por elas exigidos na prestação do serviço ou quando as condições de trabalho assim determinarem.

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduado de acordo com receita médica, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou quando a atividade assim determinar.

22. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Na hipótese de trabalho sob regime de compensação de horas de trabalho, quando o feriado coincidir com sábado, a empresa poderá alternativamente:

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

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

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

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

A empresa comunicará aos empregados (as), com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

23. MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

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

24. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS

a) Fica convencionado que a empresa, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderá contratar empresas prestadoras de serviços que se comprometam contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, do FGTS, Previdenciária, e de

Segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados. Constatada a irregularidade no decorrer da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, e formalmente comunicada pelo Sindicato, a empresa concederá à contratada um prazo de 120 dias para proceder à regularização, sob pena de rescisão do pertinente contrato por justo motivo.

b) Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, a empresa terá um prazo de 180 dias a contar da assinatura deste Instrumento, para adaptar-se às regras contidas no item **"a"**, passando as atuais empresas contratadas a se submeterem ao mesmo regime.

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

25. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

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

25.1. DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES.

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

26. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

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

27. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE.

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

28. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

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 (a) já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

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

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

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

29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

30. ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

B) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

C) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "A" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

31. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

32. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

33. SALÁRIO ADMISSÃO

A) Será garantido ao empregado (a) admitido (a) para a mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem

considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado (a) no seu exercício.

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

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

34. FÉRIAS

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

B) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 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 (as).

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

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

35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

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

C) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

D) O empregado (a) assegurado (a) pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e empregador, neste último caso somente com a assistência do sindicato signatário do presente instrumento.

36. APRENDIZES – SENAI

A) Será assegurado aos (as) aprendizes durante o período de treinamento prático na empresa, salário mensal correspondente a um piso salarial estabelecido nesta norma coletiva de trabalho.

B) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso, com a assistência da respectiva entidade sindical.

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

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

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

37. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

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

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

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

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

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

A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

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

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

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

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

D) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato, ou quando tiver adquirido o direito à aposentadoria, conforme previsto na letra "A".

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

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

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

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

39. PREVENÇÃO DO CÂNCER

Na hipótese de utilização de força feminina de trabalho, a empresa proporcionará às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

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

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

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

40. TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

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

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

41. AMAMENTAÇÃO

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

Em face de sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a 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.

42. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 50 (cinqüenta) dias.

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

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

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

43. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

44. AUXILIO CRECHE

A) Caso a empresa conte com pelo menos 15 (quinze) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e não possua creche própria, poderá 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 (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do PISO Salarial por mês, que será pago por filho (a), a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho (a) completar 02 (dois) anos de idade.

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

C) Se a empresa tiver condições mais favoráveis ou acordo específico e mais benéfico celebrado com o sindicato, está dispensada do cumprimento desta cláusula.

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

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

45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que obedecidas as exigências da

Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e assinatura do seu facultativo.

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

46. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A) - TRANSPORTE

Se oferecido serviço de transporte coletivo aos (às) empregados (as), respeitado o limite estabelecido no Parágrafo Único do Art. 4º da Lei Nº 7418, é facultado à empresa o reajuste dos valores cobrados, no limite do percentual e época dos reajustes salariais.

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

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com o sindicato.

B) - ALIMENTAÇÃO

Se oferecida alimentação aos empregados (as), é facultado à empresa o reajuste dos valores cobrados, pelo mesmo percentual e época dos reajustes salariais.

Na hipótese de participação no (Programa de Alimentação do Trabalhador), deverá ser respeitado o limite estabelecido no § 1º do Art. 2º do DECRETO Nº5 de 14/01/91.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do (a) empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com o sindicato.

47. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

B) Quando o (a) empregado (a) não tiver direito ao auxilio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

C) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "A", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

D) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

48. AVISO PRÉVIO

A - A comunicação do aviso prévio, feita pela empresa, deverá esclarecer se o mesmo será trabalhado ou indenizado.

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

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

49. ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

A) Se a empresa mantiver às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados (as), salvo contribuições voluntárias do empregado (a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

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

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

50. HOMOLOGAÇÕES

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

B) Havendo recusa por parte do sindicato, a homologação poderá ser feita na Gerência Regional do Trabalho, mesmo as dispensas ocorridas por falta grave.

51. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

Se a empresa deixar de recolher ao sindicato signatário deste acordo, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertido em favor deste sindicato.

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

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

I – Os (As) dirigentes sindicais não afastados (as) de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

1 – Se a empresa contar com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 2 (dois) empregados (as) por ano;

2 – Se a empresa contar com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 4 (quatro) empregados (as) por ano;

3 – Se a empresa contar com mais de 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa, estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico sobre o tema.

53. GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTE SINDICAL

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

O (A) 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.

54. GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), a empresa colocará a disposição do sindicato que subscreve o presente acordo, quatro 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.

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

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

55. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato, 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 (as) horistas e mensalistas separadamente, com os respectivos salários médios.

56. CIPA

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

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

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

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

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

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

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

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

H) A empresa encaminhará ao sindicato cópia da ata de reunião da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

I) A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

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

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

57. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES

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

58. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

B) O sindicato comunicará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados (as), em relação às condições de trabalho e segurança.

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

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

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

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

59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

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

O relatório conterá as seguintes informações:

Da empresa:
1 – Nome;
2 – Endereço.

Do acidentado:
1 – Nome;

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

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

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

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

60. MULTA

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

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

61. GARANTIAS GERAIS

A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

62. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

Se a empresa não oferecer transporte, o encerramento da jornada de trabalho que se verificar no período noturno deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

63. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO

As horas extraordinárias serão remuneradas nas seguintes bases:

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

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

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

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

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

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

g) Na hipótese de a empresa 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;

64. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

65. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

66. ADICIONAL NOTURNO

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

67. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

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

68. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

Será assegurada a negociação da PLR da empresa, observando-se a legislação pertinente em vigor.

69. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

70. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

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

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

72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

A empresa se compromete em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observado o princípio da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

73. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

74. TAXA NEGOCIAL

Nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e conforme deliberado em assembleia geral extraordinária da categoria, a taxa negocial será devida por todos os empregados e na proporção de 4% (quatro por cento) incidente sobre o salário nominal corrigido de **outubro de 2016.**

A empresa repassará os valores referentes a taxa negocial **até o quinto dia** após o pertinente desconto na folha de pagamento.

75. GARANTIAS CONTRA MUDANÇAS NA CLT

Em caso de mudanças na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação trabalhista, ficam ressalvadas a prevalência de condições mais favoráveis previstas neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

76. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

77. DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS

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

78. NOMENCLATURA FUNCIONAL

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

79. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

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

80. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo de Trabalho Específico com o sindicato, a empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados (as) em programas de formação e qualificação ministrados pela entidade sindical.

81. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR

Será criada uma Comissão Bipartite, formada por membros indicados pelas partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, com reuniões a serem agendadas a partir do mês de fevereiro de 2016, tendo como objetivo a discussão e um estudo formal detalhado a respeito da rotatividade de mão-de-obra neste setor.

82. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

A empresa concederá Licença Maternidade de 180 dias, independentemente de adesão aos termos da LEI Nº. 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

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

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis anteriormente acordadas, através de Acordo Coletivo de Trabalho Específico para o tema, ou por lei superveniente no tocante ao objeto desta cláusula.

83. 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, as partes signatárias recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia na empresa.

84. CLÁUSULAS SOCIAIS

As cláusulas sociais firmadas neste instrumento **CONVALIDAM** integralmente aquelas acordadas entre as partes em razão da data-base de 2015, por instrumento próprio, com vigência ajustada até 31/08/2017, permanecendo, por conseguinte, inalteradas, salvo condições mais favoráveis aos

trabalhadores ajustadas em Acordos Coletivos e Convenção Coletiva de Trabalho, na forma da legislação em vigor.

85. JUÍZO COMPETENTE

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

86. VIGÊNCIA

O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** terá vigência de 01 (um) ano, com início em 01 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.

São Bernardo do Campo, 26 de outubro de 2016.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC
NELSI RODRIGUES DA SILVA
CPF/MF nº 087.321.928-78

FIBAM COMPANHIA INDUSTRIAL
PAOLO PAPERINI
CPF/MF nº 513.883.088-00