CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2020-2022

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SINDIMAQ

snaees

ÍNDICE

CLÁUSULAS

1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

2ª – ABRANGÊNCIA.

3ª - SALÁRIO NORMATIVO.

4ª - REAJUSTE SALARIAL.

5ª - COMPENSAÇÕES e ADMISSÕES APÓS A DATA BASE.

6ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

7ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

8ª – PROMOÇÕES.

9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

10 - ADICIONAL NOTURNO.

11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

12 - REEMBOLSO DE DESPESAS.

13 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.

14 - AVISO PRÉVIO.

15 - UTILIZAÇÃO DE CONTRATOS INTERMITENTES

16 - CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO.

17 - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS.

18 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS.

19 - AUXÍLIO CRECHE.

20 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA.

21 - SALÁRIO ADMISSÃO, SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO E ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS.

22 – DESLIGAMENTO E QUITAÇÃO ANUAL

23 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ORIENTAÇÕES ÚTEIS.

24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL.

25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO.

26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA.

27 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.

28 - COMPENSAÇÃO DE HORAS.

29 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO.

30 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO E LICENÇA PARA CASAMENTO.

31 - FÉRIAS.

32 - SEGURANÇA NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

33 - PLANTÃO AMBULATORIAL.

34 - CONVÊNIOS MÉDICOS, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO.

35 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.

36 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS.

37 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

38 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

39 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

40 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES.

41 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO.

42 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

43 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS.

44- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO.

45 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO.

46 - REVISTA PESSOAL

47 - GARANTIAS GERAIS

48 – MULTA – INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUIZO COMPETENTE.

49 – REGISTRO NO ÓRGÃO COMPETENTE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2020-2022

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS**, **SINDIMAQ**, registro sindical nº 24000.006.677/88, CNPJ 62.646.617/0001-36, SR 03932, com sede na Avenida Jabaquara, 2925, bairro Mirandópolis, CEP 04045-902, São Paulo/SP, e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, **SINAEES**, registro no livro 1, fls.98, CNPJ 62.510.094/0001-04, SR 05953, com Sede na Avenida Paulista, 1313, 7º andar, cj 703, bairro Bela Vista, CEP 01311-923, São Paulo/SP, por seus representantes legais abaixo assinados, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **FEM-CUT/SP**, Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/ SP – CEP 09726-150 – Fone: (011) 4122 7717, e **SUBSEDE REGIONAL** instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba / SP, por seu Presidente subscrito na forma estatutária, sendo a **FEM-CUT/SP** a representante legal e outorgada procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA** (e Américo Brasiliense), registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, estabelecido na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 – Vila Xavier – Araraquara/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAS**, registro sindical nº 108.336.55, CNPJ nº 44.219.707/0001-69, estabelecido na Av. Zurita, 525 – Belvedere – Araras/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU** E REGIÃO (Agudos, Iacanga e Pirajuí), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, situado na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia- Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA**, registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,

MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO**, registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, localizado na Rua Sinharinha Frota, 798 – Matão/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO**, registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 – Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** (e Distrito de Moreira César e Roseira), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**, registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS** (Ibaté e Analândia), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632, cento, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA** E REGIÃO (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí, Itapetininga e Sarapuí), registro sindical nº 35443.007079/92, CNPJ nº 71.850.945/0001-40, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba/SP, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ** e REGIÃO, (Tremembé; Caraguatatuba; Ubatuba; São Luiz do Paraitinga; Redenção da Serra; Santo Antônio do Pinhal; São Bento do Sapucaí e Campo do Jordão), registro sindical nº 128.171, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, com sede localizada na Rua Urupês, 98 – Chácara do Visconde – Taubaté SP, resolvem de comum acordo CELEBRAR a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas condições a seguir relacionadas:

CLÁUSULA 1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência das **cláusulas sociais** da presente Convenção Coletiva de Trabalho por um período de **02 (dois) anos**, ou seja, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022, e a vigência das **cláusulas econômicas** por um período de **01 (um) ano**, isto é, de 01 de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico lotados nos setores industriais representados pelo **SINDIMAQ** e **SINAEES**, com abrangência territorial em Agudos/SP; Araçariguama/SP; Araçoiaba da Serra/SP; Araraquara; Araras; Bauru/SP; Boituva/SP; Cabreúva/SP; Caieiras/SP; Cajamar/SP; Campos do Jordão/SP; Caraguatatuba/SP; Diadema/SP; Francisco Morato/SP; Franco da Rocha/SP; Gavião Peixoto/SP; Iacanga/SP; Ibaté/SP; Ibiúna/SP; Iperó/SP; Itapetininga/SP; Itaquaquecetuba; Itu/SP; Lagoinha/SP; Matão/SP; Monte Alto/SP; Natividade da Serra/SP; Piedade/SP; Pilar do Sul/SP; Pindamonhangaba/SP; Pirajuí/SP; Porto Feliz/SP; Redenção da Serra/SP; Ribeirão Pires/SP; Rio Grande da Serra/SP; Roseira/SP; Salto de Pirapora/SP; Salto/SP; Santo Antônio do Pinhal/SP; São Bento do Sapucaí/SP; São Bernardo do Campo/SP; São Carlos/SP; São Luís do Paraitinga/SP; São Roque/SP; Sarapuí/SP; Sorocaba/SP; Tapiraí/SP; Taubaté/SP; Tremembé/SP; Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

Os Salários Normativos serão pagos retroativamente a partir de 1º de setembro de 2020 nas seguintes condições e valores:

a) Para cada estabelecimento que contava em 31/8/2020, com até 50 (cinquenta) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$1.556,20** (um mil, quinhentos e cinquenta e seis reais e vinte centavos).

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2020, de 51 (cinquenta e um) empregados(as) até 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$1.650,83** (um mil, seiscentos e cinquenta reais e oitenta e três centavos).

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2020, com mais de 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R$1.819,03** (um mil, oitocentos e dezenove reais e três centavos).

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras **"a"**, **"b"**, e **"c"** acima, os(as) menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Para favorecer novas contratações, até 31/8/2021 será adotado um salário específico de admissão, válido para os primeiros 6 (seis) meses do contrato de trabalho, nos seguintes valores:

a) Para cada estabelecimento com até 50 (cinquenta) empregados(as): **R$1.360,58 (um mil trezentos e sessenta reais e cinquenta e oito centavos)**;

b) Para cada estabelecimento com 51 (cinquenta e um) a 500 (quinhentos) empregados(as): **R$1.443,31 (um mil quatrocentos e quarenta e três reais e trinta e um centavos)**;

c) Para cada estabelecimento com 501 (quinhentos e um) ou mais empregados: **R$1.590,37 (um mil quinhentos e noventa reais e trinta e sete reais)**.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

a) Os salários dos empregados(as) das bases territoriais dos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigentes em 31/8/2020, serão corrigidos pelo percentual de **2,94%** (dois vírgula noventa e quatro por cento), observado o teto salarial de **R$9.246,01** (nove mil, duzentos e quarenta e seis reais e um centavo), reajuste este a ser incorporado nos salários e pago a partir de 1º/9/2020.

b) Para o salário igual ou superior a **R$9.246,01** (nove mil, duzentos e quarenta e seis reais e um centavo), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R$271,83** (duzentos e setenta e um reais e oitenta e três centavos), a ser incorporado e pago a partir de 1º/9/2020.

c) Por força do aumento salarial ora previsto, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, o período de 1º/9/2019 a 31/8/2020, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

d) As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste aqui previsto poderão ser pagas até em conjunto com os salários relativos ao mês subsequente ao da assinatura desta convenção coletiva de trabalho. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial, bem como a diferença das verbas rescisórias de eventual desligamento já efetivado a partir de 1º/9/2020 até a data da assinatura desta Convenção.

CLÁUSULA 5ª – COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

I. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos antecipadamente no período de 1º/9/2019 a 31/8/2020, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

II. ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O aumento salarial dos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º/9/2019 até 31/8/2020 obedecerá aos seguintes critérios e condições:

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

b) Para as funções sem paradigma, será aplicado o percentual de reajuste proporcional a 1/12 avos por mês trabalhado, considerando como mês trabalhado fração igual ou superior a 15 dias.

c) Ficam excluídos da aplicação do item "b" acima os empregados admitidos a partir de 1º/9/2020.

d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão também aplicados os critérios desta cláusula.

e) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com mesma data-base, serão aplicados os mesmos critérios das cláusulas de Reajuste Salarial e Compensações.

CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES AO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

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

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

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 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.

III. 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.

IV. ATRASO DE PAGAMENTO

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

a) As empresas poderão fazer o fechamento das folhas de pagamento antes do final do mês civil, sendo que as remunerações, incluindo variáveis, horas extraordinárias e ausências apuradas neste período, poderão ser pagas ou implementadas no mês posterior ao subsequente.

b) 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 independentemente 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.

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

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

V. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA 7ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, 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.

CLÁUSULA 8ª - PROMOÇÕES

A promoção de empregado(a) 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 aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

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

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

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 10 – ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo Primeiro: Os empregados(as) admitidos(as) até 30/10/1998 e que já trabalhavam em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

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

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador(a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que – a) indenizarem com um salário nominal os empregados que 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.

CLÁUSULA 11 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Recomenda-se a negociação coletiva para os fins de estabelecimento de Programas de PLR, observando-se sempre as disposições da Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere à definição e ao atingimento de metas e objetivos.

CLÁUSULA 12 – REEMBOLSO DE DESPESAS

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

CLÁUSULA 13 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

b) Quando o empregado(a) não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;

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

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

CLÁUSULA 14- AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 15 – UTILIZAÇÃO DE CONTRATOS INTERMITENTES

Fica convencionado que a utilização de contratos de trabalho intermitente deverá ser discutida previamente com o sindicato profissional dentro de um prazo de até 30 (trinta) dias.

Parágrafo único - Em não havendo qualquer forma de ajuste, as empresas poderão fazer a contratação na forma da legislação pertinente.

CLÁUSULA 16- CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO

Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento das determinações da Lei 8.213/91 quanto ao cumprimento das cotas de portadores de deficiência ou reabilitados, assim como para incentivar a sua permanência no emprego, recomenda-se que as empresas estabeleçam conversações com os sindicatos profissionais, para, de comum acordo, atuarem de forma conjunta para o atendimento deste compromisso social, inclusive por meio de contatos com entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação Brasileira de Emprego Apoiado – ABEA.

Parágrafo único - Mediante negociação com os respectivos sindicatos profissionais, o cumprimento das cotas legais de pessoas com deficiência poderá ser feito por meio de investimentos em projetos de inclusão ou de qualificação dessas pessoas em instituições especializadas.

CLÁUSULA 17 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS

I. 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 na CTPS, poderão pagar o piso salarial aplicável à empresa, e não o menor salário da função, por um período de seis meses, sendo aplicáveis, na sequência, as regras do quadro de carreira eventualmente existente.

II. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO.

Visando fortalecer o presente e o futuro dos jovens e das indústrias brasileiras, é necessário que se pense em aprimorar continuamente a relação entre o moderno ambiente produtivo industrial e a nova força de trabalho, recomendando-se refletir sobre formas para um novo quadro de carreira de modo que venha a contemplar os anseios profissionais dos empregados jovens.

III. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

III.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 a 1 (uma) prova do ENEM e aos exames vestibulares, limitados porém às 4 (quatro) primeiras inscrições, por empregado(a), comunicadas ao empregador.

III.b) Horário de Trabalho

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

III.c) Estágio

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

IV. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE

Havendo trabalho em mais de um turno, as empresas buscarão conciliar os horários de trabalho com a possibilidade de acesso à escola por parte de seus empregados(as) regularmente matriculados em cursos de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

V. APRENDIZES – SENAI

V.a) Será assegurado aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas, durante o treinamento teórico, uma remuneração baseada no salário mínimo nacional por hora, e, durante o treinamento prático na empresa uma remuneração baseada no piso salarial da categoria por hora.

V.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;

V.c) Se efetivado(a) na empresa, após a conclusão do aprendizado, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o aprendiz poderá ser aproveitado(a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência das vagas qualificadas na pertinente aprendizagem, elas serão, preferencialmente, dirigidas para os(as) aprendizes;

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

V.e) As entidades sindicais integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação e promoverão entendimento junto ao Conselho Regional do SENAI, bem como outras escolas técnicas, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

V.f) O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial, aplicando-se todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva, exceto onde expressamente consignado de forma diversa.

VI. PLANTÃO NOTURNO NO SERVIÇO MILITAR

VI.a) Nos casos comprovados de plantão noturno no serviço militar, assim entendido o serviço que terminar depois das 23h, o empregado será dispensado pelas horas equivalentes no dia seguinte, com o pagamento de tais horas pela empresa.

VI.b) Para ter direito ao benefício do item **"VI.a"**, o trabalhador deverá apresentar, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas do final da prestação de serviços, o documento comprobatório emitido pela autoridade militar e comprovando a sua ocorrência, sob pena de não ter direito à ausência justificada.

VI.c) As horas abonadas serão computadas entre às 23h e o término do serviço obrigatório.

CLÁUSULA 18 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

I.a) Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam os seguintes cuidados ou benefícios no que tange ao trabalho da mulher:

I.b) Apoio, assistência social, orientação jurídica e afastamentos compensáveis para as empregadas que forem comprovadamente vítimas de violência doméstica ou familiar, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;

I.c) Proteção e incentivo à ampliação do efetivo das mulheres e à sua progressão profissional, reconhecendo a importância da participação das mulheres no mercado de trabalho, e nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

II. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

II.a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto;

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

II.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;

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

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

II.f) Durante a gravidez, a empregada poderá solicitar a transferência de função, passando a exercer temporariamente atividades compatíveis com a sua condição física, mediante solicitação expressa sua e com amparo em recomendação escrita do médico que cuida do pré-natal da gestante.

III. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

III.a) Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do retorno do afastamento, mediante comprovação por atestado médico da rede conveniada ou do serviço público.

Parágrafo Único: A empregada afastada por motivo de aborto, ao retornar ao trabalho depois do prazo indicado no caput, não terá prejuízo no cargo e na função antes exercida.

IV. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

IV.1) As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados ou empregadas da categoria em 31/8/2020 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

IV.1a) A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

IV.1b) Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena e ser cancelado o direito à prorrogação.

IV.1c) As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto. nº 7.052, de 23.12.2009.

IV.1d) Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou àquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

IV.1d i) Por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

IV.1d ii) Por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e

IV.1d iii) Por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

IV.1e) A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Aditamento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 9/9/2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

IV.1f) Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

V. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

VI. PROTEÇÃO À GESTANTE E À LACTANTE

Fica vedado o trabalho da gestante em locais comprovadamente insalubres enquanto durar a gestação.

Parágrafo primeiro - A presente vedação se aplica, nos mesmos termos, para a mãe lactante, pelo prazo até seis meses, contados do parto.

Parágrafo segundo - O empregador terá um prazo de até dez dias úteis para promover a transferência da empregada para local apropriado.

Parágrafo terceiro - O referido prazo de dez dias será contado a partir da entrega do respectivo atestado ou exame que comprove a gestação ou da declaração de lactação.

CLÁUSULA 19 – AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com **o total de** pelo menos 30 (trinta) empregados(as), e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as

despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;

a.1) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no Item "a" desta cláusula, também será concedido ao pai adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou ao pai que mantenha o filho (a) sob sua dependência econômica comprovada, e nesse caso, para fazer jus a referido benefício, deverá comprovar que a mãe trabalha e NÃO possui o benefício, bem como já retornou da licença maternidade.

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

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

CLÁUSULA 20 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário e demais consectários legais:

a) 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;

a.1) Até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob sua dependência econômica, a que aduz o Inciso I do artigo 473 da CLT.

b) A licença paternidade será de 20 (vinte) dias corridos para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, conforme previsto na Lei nº 11.770/2008, com as alterações da Lei nº 13.257/2016, ou de 5 (cinco) dias corridos para as demais empresas, afastamento este contado desde a data do parto, nele incluídos os dias previstos no inciso III, do artigo 473 da CLT, e no parágrafo primeiro do artigo 10, do ADCT.

b.1) O pai adotante terá direito à mesma licença, contada da data de apresentação do termo judicial de guarda.

c) Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a), inclusive quanto aos dependentes com deficiência ou idosos, desde que exijam cuidados permanentes, ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, até o limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;

Nos casos da letra **"c"**, serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;

Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra **"c"**, e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;

c.1) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

CLÁUSULA 21 – SALÁRIO ADMISSÃO, SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO E ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

I. SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

II. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

II.a) Será efetivado na função o empregado(a) que substituir outro trabalhador(a) por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções.

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

III. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

III.a) As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados(as) e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

III.b) Excepcionalmente, os níveis por cargo do que trata este item, poderão ser elevados para 4 (quatro), mediante justificativa patronal e negociação coletiva específica com o respectivo sindicato da categoria profissional preponderante.

CLÁUSULA 22 – DESLIGAMENTOS E QUITAÇÃO ANUAL

Na forma dos artigos 507-B e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, as partes poderão estabelecer, livre e facultativamente, medidas para assistência e orientação por ocasião do desligamento e/ou para quitação anual de obrigações trabalhistas.

Parágrafo único - Na ausência de qualquer forma de ajuste sobre estas matérias, prevalecem as disposições legais.

CLÁUSULA 23 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ORIENTAÇÕES ÚTEIS

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

II FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam aos seus empregados orientações a respeito dos seguintes assuntos:

a) Combate a quaisquer formas de discriminação ou assédio;

b) Prevenção ao câncer.

Estas orientações poderão ser oferecidas por meio de treinamentos, cursos, seminários, apostilas, ou qualquer outro meio assemelhado, inclusive durante os

procedimentos de recebimento dos novos empregados(as) ou durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

CLÁUSULA 24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

1. O empregado(a) fará jus às condições estabelecidas nesta cláusula, sem prejuízo do salário-base antes percebido, e que comprovadamente se tornar portador de doença ocupacional/profissional desenvolvida exclusivamente em razão das atividades exercidas na atual empresa, desde que atendidos cumulativamente os seguintes requisitos:

1.1) que apresente sequela permanente que reduza sua capacidade laborativa e que o torne incapaz de exercer a sua função ou equivalente, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

1.2) que tenha obtido o benefício previdenciário, concedido pelo INSS, e o comunicado à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir da concessão do benefício;

1.3) que tenha participado e sido aprovado num programa de reabilitação profissional pelo INSS ou em centro credenciado pela autarquia, com condições de realizar qualquer outra atividade compatível com sua capacidade laboral residual e também compatível com as atividades já desenvolvidas pela empresa;

1.4) que se comprometa e participe, dos processos de diagnóstico, treinamento e readaptação às novas funções na empresa indicadas pelo SESMT e/ou equivalente.

1.5) O nexo da causalidade da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, bem como, as condições previstas nas alíneas acima descritas, deverá ser sempre e exclusivamente, comprovado mediante laudo ou certificado emitido pelo INSS;

2) O empregado que preencher os requisitos dessa cláusula terá direito, a contar da data do retorno do afastamento, a garantia de emprego pelo período máximo de 48 meses, já inseridos os 12 meses previstos no artigo 118 da lei nº 8.213/1991.

3) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais. O contrato de trabalho poderá ser rescindido a qualquer momento por cometimento de falta grave, por pedido de demissão, ou mútuo acordo entre empregado e empresa com a assistência do sindicato.

4) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam: .

4.1) ao empregado que comprovadamente não cumprir todas as exigências dos itens **"1.1"** a **"1.5"** do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

4.2) ao empregado que for aposentado ou se aposentar;

4.3) ao empregado que tiver adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos;

4.4) ao portador de doença profissional/ocupacional, cujas ocorrências não coincidirem com a vigência do contrato de trabalho na atual empresa;

5) Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de Acordo ou CCT anterior 31/8/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, desde que preencham os requisitos dessa cláusula;

6) Os empregados que obtiverem o direito à garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 31/8/2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

7) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2018, e para ter direito à garantia de emprego prevista nesta cláusula, tal como previsto nos termos do item **"2"** supra, é necessário que o empregado tenha pelo menos 18 (dezoito) meses completos de serviços prestados a atual empresa.

CLÁUSULA 25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

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

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

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

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

b) As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
c) Está abrangido pela garantia desta cláusula o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O empregado(a) contemplado(a) com a garantia prevista nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito à aposentadoria;

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

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

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

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

CLÁUSULA 26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA

a) Ao empregado(a) afastado(a) do serviço, por motivo de 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 Coletiva de Trabalho;

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

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

CLÁUSULA 27 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem, por meio de documento emitido pelo INSS, 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 emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

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

c) Como forma de permitir a atualização dos prontuários de seus trabalhadores e de viabilizar a aplicação adequada dos direitos previstos nesta cláusula, as empresas poderão exigir que seus empregados com idade igual ou superior a 52 anos, se mulher, ou idade igual ou superior a 55 anos, se homem, com mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho, que informem dentro de um prazo de 30 dias sobre a sua condição de pré-aposentado.

d) A partir do momento em que o empregado(a) comunicar formalmente a empresa de que ele está dentro do período da garantia, ele terá um prazo de até 30 dias (em caso de aposentadoria normal) e de até 60 dias (no caso de aposentadoria especial) para apresentar a documentação comprobatória, em especial a(s) Carteira Profissional(is) e, quando aplicável, o(s) laudo(s) para contagem de tempo de contribuição obtidos no sitio do INSS, como condição para que o empregado(a) tenha direito às garantias previstas nas letras **"a "** e **"b"** acima.

e) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindindo por ocorrência de justa causa, por mútuo acordo ou por pedido de demissão, os dois últimos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

f) A garantia de emprego prevista nesta cláusula cessará a partir do momento em que o empregado tiver completado o tempo para aposentadoria em seus prazos mínimos, independentemente de ter solicitado ou não a aposentadoria;

g) Caso advenha legislação nova alterando e disciplinando a matéria prevista nesta cláusula ou em havendo dificuldade em sua interpretação, as partes comprometem-se a negociar as devidas revisões às presentes disposições.

CLÁUSULA 28- COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

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

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

CLÁUSULA 29 – MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO.

I. HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

As empresas que utilizarem registro eletrônico de ponto, na forma da Portaria nº 1.510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado com o Sindicato Profissional de base poderão adotar as condições previstas na Portaria nº 373/2011, também do MTE, inclusive no que diz respeito a deixarem de emitir comprovantes impressos das marcações de ponto.

II - TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO DE JORNADA DE TRABALHO)

Nos termos do art. 58, parágrafo primeiro da CLT, não serão descontadas nem computadas como jornadas extraordinárias as variações de registro de até 10 (dez) minutos na entrada e na saída do trabalho e também na saída e no retorno do intervalo

intrajornada, devendo as empresas oferecer meios para que os trabalhadores possam registrar os horários dentro dos limites aqui previstos, sendo vedada a punição dos empregados por irregularidades que decorram de falta de equipamentos suficientes.

CLÁUSULA 30 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

II. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ressalvando-se os acordos coletivos específicos em vigor.

III. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado(a) a licença remunerada será de 4 (quatro) dias úteis, podendo ser dividido entre dias imediatamente anteriores e dias imediatamente posteriores, a critério do empregado(a) e mediante aviso à empresa.

CLÁUSULA 31 - FÉRIAS

a) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado(a) poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, ser remuneradas como extraordinárias.

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

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. Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único: Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

d) O empregado(a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no art. 135 da CLT;

e) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado(a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

f) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados(as);

g) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o art. 135 da CLT, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado(a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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

CLÁUSULA 32 – DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

As empresas deverão cumprir a legislação de proteção ao trabalho, incluindo as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme for exigível.

Parágrafo único – A verificação do cumprimento destas normas e a aplicação das eventuais penalidades cabíveis serão feitas exclusivamente na forma prevista na legislação.

CLÁUSULA 33 - PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 80 (oitenta) ou mais empregados(as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 80 (oitenta) empregados(as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

CLÁUSULA 34 - CONVÊNIOS MÉDICOS, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

I. CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

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

II. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

II.b) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, ou pelo SUS. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo.

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

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

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

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

CLÁUSULA 35 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado(a) e fornecê-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.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado(a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA 36 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

I) DIRIGENTE SINDICAL:

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

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

II) SINDICALIZAÇÃO:

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados(as), as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim. Ressalve-se as condições mais favoráveis já existentes.

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.

III) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

III.1 - Os(As) dirigentes sindicais não afastados(as) de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriados, PPR/PLR e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

III.2 - Garantidas as condições acima, se o diretor sindical de base for também dirigente da **FEM-CUT/SP e ou CNM**, poderá afastar-se do serviço até o limite de mais **15** (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

III.3 - Este benefício será estendido aos empregados(as) em geral, até o limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

III.3.a) Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados(as) e até 500 (quinhentos) empregados(as), limitado a 1 (um) empregado(a) por ano;

III.3.b) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados(as) e até 1000 (mil) empregados(as), limitado a 3 (três) empregados(as) por ano.

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

III.4) - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

IV) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

IV.1) 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.

IV.2) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados(as) do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o

pagamento geral dos empregados(as), ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

V. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

Recomenda-se às empresas que na medida de suas condições e com a manutenção de suas condições normais de produção, negociem previamente com as entidades sindicais a possibilidade de realização de assembleias pacíficas de empregados(as) em local apropriado para este tipo de ato.

O comparecimento dos empregados(as) às assembleias negociadas na forma desta cláusula será sempre facultativo, preservando-se o direito de qualquer empregado(a) de permanecer trabalhando durante tais assembleias.

VI. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT

A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA e a programação da SIPAT deverão ser encaminhados ao sindicato profissional, na forma prevista na NR-5.

VII. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados(as), colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 37 - COTA DE CUSTEIO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

1. As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial dos sindicatos profissionais filiados e ou representados pela FEM-CUT/SP, e signatários deste ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Norma Coletiva, a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, com fundamento no princípio da representação dos sindicatos, a quem constitucionalmente cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, conforme preconizado no **inciso III do artigo 8º da Constituição Federal;** e **nos incisos IV e VI do mesmo artigo,** que combinados outorgam poderes às Assembleias laborais para fixar contribuição para o custeio do sistema confederativo da representação sindical, que será descontada em folha, tornando obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, bem como, no **artigo 7º, inciso XXVI** da citada Carta Magna, que assevera o reconhecimento das Convenções e Acordos coletivos de trabalho, e ainda, com fundamento legal preciso nos termos do **artigo 513, alíneas**

"b" e **"e" dos Dispositivos Consolidados, e nos princípios da solidariedade e na função social da negociação coletiva de trabalho** sendo a referida COTA DEVIDAMENTE APROVADA JUNTO COM AS DEMAIS CLÁUSULAS DE DIREITOS E BENEFÍCIOS CONSTANTES NO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO, conforme lavrado nas Atas das ASSEMBLEIAS GERAIS dos alusivos Sindicatos, signatários deste ADITAMENTO, todas regularmente convocadas na forma prevista em seus estatutos, com ampla divulgação nos editais e boletins pertinentes.

1.1) Recordando que os benefícios da norma coletiva regularmente negociada e aprovada atinge a todos os trabalhadores representados, independentemente de filiação ou não às entidades sindicais representativas, registra-se que a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA é ora estabelecida para que os SINDICATOS possam exercer de forma eficaz e eficiente as atribuições de representação legítima e insubstituível dos trabalhadores na defesa de seus direitos e prerrogativas, e, especialmente, para custear e indenizar as entidades sindicais profissionais quanto às despesas incorridas não apenas no processo de negociação coletiva da data-base de 2020, como também em todas as etapas posteriores de acompanhamento e de controle de aplicação da norma coletiva.

2. Consubstanciado nos parâmetros jurídicos acima, o desconto da mencionada Cota e o repasse dos valores pelas empresas aos respectivos Sindicatos Profissionais, será efetivado da seguinte forma:

a) Sindicato dos metalúrgicos do **ABC**: **4%** (quatro por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020.

b) Sindicato dos metalúrgicos de **Araras**: **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2020; e **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2021 e **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de abril de 2021.

c) Sindicato dos metalúrgicos de **Araraquara**: Conforme procedimento próprio e legal, praticado regionalmente pelo mencionado sindicato, que especificamente, enviará às empresas, um comunicado indicando o modo do desconto, o pertinente percentual, e as datas do devido repasse, tudo em cumprimento as condições aprovadas pela Assembleia Geral da referida Entidade.

d) Sindicato dos metalúrgicos de Bauru: 4% (quatro por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020.

e) Sindicato dos metalúrgicos de **Cajamar**: **2,94%** (dois virgula noventa e quatro por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020.

f) Sindicato dos metalúrgicos de **Itaquaquecetuba**: **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020; **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2020 e **2%** (dois por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de janeiro de 2021.

g) Sindicato dos metalúrgicos de **Itu: 1%** (um por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020; **1%** (um por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2020 e **2%** (dois por cento), incidente sobre o salário do mês de março de 2021.

h) Sindicato dos metalúrgicos de **Matão: 1%** (um por cento) ao mês, durante 12 meses subsequentes à data base, conforme decisão de assembleia e costume regional.

i) Sindicato dos metalúrgicos de **Monte Alto**: **R$ 30,00** (trinta reais) descontados do salário do mês de novembro de 2020; **R$ 30,00** (trinta reais) descontados do salário do mês de março de 2021 e **R$ 30,00** (trinta reais) descontados do salário do mês de junho de 2021.

j) Sindicato dos metalúrgicos de **Pindamonhangaba**: **5%** (cinco por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020.

l) Sindicato dos metalúrgicos de **Salto**: **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020 e **2%** (dois por cento) incidentes sobre o salário nominal de dezembro de 2020.

m) Sindicato dos metalúrgicos de **São Carlos**: **6%** (seis por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020.

n) Sindicato dos metalúrgicos de **Sorocaba**: **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2020 e **3%** (três por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2020.

o) Sindicato dos Metalúrgicos de **Taubaté**: **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2021 e **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário do mês de outubro de 2021.

3) Fica reiterado que as empresas efetuarão os descontos referentes a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO dos salários de todos os empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva, e repassarão os valores descontados aos respectivos sindicatos da categoria profissional, (como obrigação de fazer), em cumprimento aos termos deste Instrumento Normativo, ato jurídico perfeito, consagrando-se que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído e respondido exclusivamente pelos signatários Sindicatos Profissionais de base, beneficiários dos presentes descontos, que assumem toda e qualquer responsabilidade inerente à sua fixação, cobrança e datas de repasse, isentando de quaisquer ônus os Sindicatos Patronais signatários, e as suas respectivas empresas representadas.

4) As assembleias gerais de cada um dos sindicatos profissionais definirão os valores e condições de desconto da contribuição, garantindo-se a possibilidade de oposição para empregados não sindicalizados, respeitando-se sempre outros eventuais

compromissos administrativos, termos de ajustamento de conduta ou determinações judiciais pertinentes, cabendo a cada sindicato informar às empresas e aos empregados representados de suas bases com a devida antecedência acerca deste direito.

5) Aos empregadores e seus prepostos não caberá interferir, mesmo a título de orientação, nas relações entre seus empregados e o respectivo sindicato profissional no que diz respeito à contribuição prevista nesta Cláusula.

6) As empresas não poderão ser cobradas ou responsabilizadas por oposições apresentadas por seus empregados na forma prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA 38 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases representadas pelos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo **SINAEES** e **SINDIMAQ**, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais signatárias uma Contribuição Assistencial de acordo com o seguinte critério:

Capital Social (R$)	Contribuição (R$)
Até 3.000,00	330,00
De 3.001,01 a 5.500,00	400,00
De 5.500,01 a 8.500,00	490,00
De 8.500,01 a 12.000,00	800,00
De 12.000,01 a 19.500,00	1.200,00
De 19.500,01 a 29.500,00	1.640,00
De 29.500,01 a 55.000,00	2.100,00
De 55.000,01 a 90.000,00	2.400,00
De 90.000,01 a 250.000,00	2.750,00
De 250.000,01 a 450.000,00	3.600,00
De 450.000,01 a 750.000,00	5.000,00
De 750.000,01 a 1.300.000,00	6.600,00
De 1.300.000,01 a 3.500.000,00	9.200,00
De 3.500.000,01 a 9.000.000,00	11.400,00
De 9.000.000,01 a 25.000.000,00	16.500,00
De 25.000.000,01 a 50.000.000,00	29.000,00
De 50.000.000,01 a 75.000.000,00	38.000,00
De 75.000.000,01 a 165.000.000,00	45.000,00
Acima de 165.000.000,01	55.000,00

A Contribuição em apreço deverá ser recolhida, por meio de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 30/11/2020.

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

CLÁUSULA 39 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

1. Por força deste Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho fica criado um SEGURO DE VIDA com AUXÍLIO-FUNERAL, tendo como ESTIPULANTE a FEM-CUT/SP, e como beneficiários os trabalhadores empregados em cada base territorial sindical da Entidade, e dentro dos seguintes termos, critérios e condições:

1.1. Primeiro tem-se que esta cláusula de seguro foi consagrada em SUBSTITUIÇÃO a outras cláusulas pré-existentes em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, que tratavam separadamente de indenização por invalidez do empregado; indenização por morte do empregado e o pertinente auxílio funeral, com pagamentos diretos efetivados pelo empregador.

1.2) O OBJETIVO deste seguro é garantir que TODAS as Empresas Metalúrgicas instaladas na base territorial sindical da FEM-CUT/SP recolham em benefício de todos os seus trabalhadores empregados este Seguro de Vida e Auxílio Funeral, com uma cobertura básica indenizatória (prêmio) no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por invalidez permanente do empregado, decorrente de acidente; - uma indenização por morte do empregado no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); e um auxílio-funeral por morte do empregado no valor de R$ 6.000,00 (seis mil reais).

1.3. Outros detalhes dos benefícios do pertinente seguro estão consubstanciados nas cláusulas da apólice, cuja cópia original fica de posse da Estipulante FEM-CUT/SP, podendo ser fornecida cópia aos Sindicatos da Categoria Econômica signatários desta Convenção e aos Sindicatos Profissionais de base filiados à Entidade Estipulante, bem como, mediante expressa solicitação, para as empresas que contratarem o benefício ora descrito.

1.4. Como o OBJETIVO desta cláusula é garantir que TODOS os trabalhadores empregados tenham seguro de vida e auxílio funeral, conforme descritos no **item "1.2"** e **"1.3"** supra, as indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão obrigatoriamente aderir a este seguro, e efetuar a contribuição (ANUAL) de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado, que deverá ser paga pela empresa em opções de até 03 (três) parcelas, observando os seguinte modos e valores:

a) COTA ÚNICA no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) **por empregado**, a ser paga até 20 de novembro de 2020; **OU:**

b) TRÊS PARCELAS FIXAS, no valor de R$ 25,00 (vinte e cinco reais) cada uma, **por empregado**, a ser paga: a primeira até 20 de novembro de 2020; a segunda até 20 de dezembro de 2020 e a terceira até 20 de janeiro de 2021.

1.4.1) Os pagamentos deverão ser efetivados pelas empresas por meio de carnê emitido pelos serviços especializados da Corretora de Seguros Costa & Parra, que estará disponível para a apresentação de detalhes e esclarecimentos para as empresas, se necessário.

1.5) A empresa integrante do presente seguro e quite com as parcelas em datas próprias, receberá um certificado emitido pela seguradora.

1.6) A vigência do seguro será de um ano, coincidindo com o vigor das cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva de Trabalho, (1º/9/2020 a 31/8/2021), possibilitando-se posteriormente a eficácia do seguro por mais um ano, conforme vigor das cláusulas sociais, mediante simples renovação da apólice, por negociação entre as partes na data base 1º de setembro de 2021, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Norma Convencional.

1.7) A presente cláusula constitui por parte das empresas mero cumprimento à Norma Convencional, providenciando a adesão e pagamento das parcelas do pertinente seguro nos termos aqui pactuados, ficando convencionado que fora isto todo e qualquer questionamento deverá ser assumido pela Entidade Estipulante, juntamente com a Seguradora e auxílios da Corretora, de acordo com os preceitos da apólice, ficando os Sindicatos Patronais signatários, e as empresas representadas adimplentes, isentas de quaisquer ônus e responsabilidades.

1.8) Os pagamentos feitos pelas empresas e os benefícios pagos pela seguradora não terão natureza de salários para quaisquer fins de direito, não se incorporando à remuneração, e não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário.

1.9) O não pagamento das parcelas do PRESENTE SEGURO, implicará ao empregador o risco direto de assumir as correspondentes indenizações em caso de eventuais sinistros ocorridos com os seus empregados.

1.10) A obrigação prevista no item **"1.4"** desta cláusula abrange apenas as empresas que em 31/08/2020 não tenham já contratado seguro de vida e auxílio-funeral, sobre a sua total expensas, com as condições gerais da apólice iguais ou mais benéficas do que aquelas indicadas no item **"1.2"** e **"1.3"** desta cláusula.

1.11) Como forma de dar cumprimento ao estabelecido nesta cláusula, garantindo a efetividade das coberturas em favor dos empregados aqui previstas, as empresas que em 31/08/2020 já tenham contratado seguro de vida e auxílio-funeral, com as condições gerais da apólice iguais ou mais benéficas do que aquelas indicadas no item **"1.2"** e **"1.3"** desta cláusula, deverão comprovar o evento através da Corretora de Seguros Costa & Parra, no prazo de até 45 dias a contar da assinatura deste

aditamento, conforme endereçamento e formato que serão informados pela FEM-CUT dentro de prazos razoáveis e compatíveis com os presentes compromissos.

CLÁUSULA 40 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

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

b) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados(as) fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30/4/2021 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2020. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 41 – PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

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

CLÁUSULA 42 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31/8/2020 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas: Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

CLÁUSULA 43 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

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

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica aos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º/11/98.

CLÁUSULA 44 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

a) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, no mês de julho e janeiro, a relação das CAT's emitidas nos seis últimos meses respectivos e subsequentes, para fins estatísticos.

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

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

CLÁUSULA 45 – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

I. VALE TRANSPORTE

I.a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados(as) o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente por meio da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17/9/2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

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

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

II. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

II.1) As empresas que oferecem aos seus empregados(as) serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos

gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

II.2) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

II.3) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

II.4) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

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

CLÁUSULA 46 – REVISTA PESSOAL

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

CLÁUSULA 47 - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições decorrentes de Acordos Coletivos já firmados antes desta Norma com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

CLÁUSULA 48 – MULTA – INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUIZO COMPETENTE

I. MULTA

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

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

II. INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUIZO COMPETENTE

Para cuidar de uma maior Segurança Jurídica, adota-se uma conduta de incentivo ao diálogo e ao entendimento, capaz de discutir temas importantes de interesse de ambas as partes, e de dirimir por meio da negociação coletiva de trabalho qualquer controvérsia decorrente de fatos jurídicos, políticos e ou econômicos supervenientes, bem como, ressalvam conjuntamente, o direito de proceder eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação deste Aditamento/Convenção através da lealdade e boa-fé, requisitos civis que norteiam os contratos, sempre em busca do acordo, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único: Independentemente da vigência de dois anos prevista para as cláusulas sociais, as partes poderão suscitar de forma justificada a realização de discussões sobre condições previstas nesta norma coletiva a qualquer tempo.

CLÁUSULA 49 – REGISTRO NO ÓRGÃO COMPETENTE

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, pelo Sistema Eletrônico de Informações - sistema mediador - junto a Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, Órgão interno do Ministério da Economia.

São Paulo, 14 de outubro de 2020.

PELA BANCADA DOS SINDICATOS PATRONAIS

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS - **SINDIMAQ**
CAMILLA M M TOLEDO – PROCURADORA - CPF nº 214.245.178-00

SINDICATO DA INDUSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO - **SINAEES**
ANDRÉ LUÍS SARAIVA – PROCURADOR - CPF nº 078.049.678-70

BANCADA PATRONAL ASSISTIDA PELOS ADVOGADOS

HIROYKU SATO
OAB/SP Nº 16.630

FERNANDO LEONE CARNAVAN
OAB/SP Nº 158.480

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

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

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Genildo Dias Pereira
Diretor Executivo
RG: 20.295.401-8
CPF:080.079.058-80

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNCAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** - (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA);

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

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

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

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

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

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

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SINDIMAQ

snaees

Arnaldo José Marcondes Junior

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA),

CANCELADO

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

Sind. Metalúrgicos de Itu e Região
Donval Jesus do Nascimento Jr.
PRESIDENTE

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

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

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

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA);

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

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

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

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

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SINDIMAQ

snaees

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

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ** e REGIÃO, (Tremembé; Caraguatatuba; Ubatuba; São Luiz do Paraitinga; Redenção da Serra; Santo Antônio do Pinhal; São Bento do Sapucaí e Campo do Jordão)

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