CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SIMPI
Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Estado de São Paulo

2023

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SIMPI

ÍNDICE

CLÁUSULAS

1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

2ª - ABRANGÊNCIA

3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

4ª - AUMENTO SALARIAL

5ª - LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA E REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

6ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

7ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS

8ª - ADICIONAL NOTURNO

9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E SALÁRIO ADMISSÃO

11 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÕES

12 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

13 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

14 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

15 - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADE A NOVA FORÇA DE TRABALHO - PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE E ESTÁGIÁRIOS – HORÁRIO FIXO DO EMPREGADO ESTUDANTE – SUBVENÇÃO AO ESTUDO – EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E APRENDIZES

16 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

17 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

18 - FÉRIAS

19 - DIÁRIAS

20 - ABONO POR APOSENTADORIA

21 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS – AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE- FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE – LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS – AMAMENTAÇÃO – GARANTIAS A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO – DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E AUXÍLIO CRECHE

22 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA – LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA PARA CASAMENTO

23 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) ACIDENTADO DO TRABALHO

25 – GARANTIA AO EMPREGADO COM DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

26 - REMÉDIOS E DESPESAS

27 - TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS OU CÂNCER

28 - PREVENÇÃO DO CÂNCER e ANEMIA FALCIFORME

29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

30 - AVISO PRÉVIO

31 – HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

32 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

33 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

34 - PLANTÃO AMBULATORIAL

35 - GARANTIA SOCIAL SOLIDÁRIA

36 - ATESTADO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – CONVÊNIO MÉDICO E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

36.1 – IMPLEMENTO DA TELEMEDICINA

37 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - HORÁRIO DE TRANSPORTE E REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES

38 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÃO

39 - CONSTRANGIMENTO MORAL

40 - CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO

41 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

42 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE TERCEIROS

43 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

44 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

45 - ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS A RESPEITO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO, MEDIDAS DE PROTEÇÃO - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E OUTROS.

46 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

47 - ELEIÇÃO DA CIPA - SIPAT E SITUAÇÃO DE RISCO GRAVE OU IMINENTE

48 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

49 – COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

50 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

51 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

52 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

53 - PREVALÊNCIA E ADEQUAÇÃO

54 – SALVAGUARDA E GARANTIAS DE REPRESENTAÇÃO

55 – MULTA, INCENTIVO A NEGOCIAÇÃO E JUÍZO COMPETENTE

56 - REGISTRO NO ÓRGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2023/2024

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SIMPI – SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 24000.001191/90-70), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.262.425/0001-09, com sede à Alameda Santos, nº 880, 1º andar, Cerqueira César, CEP 01418-100, São Paulo - SP, por seu representante legal abaixo assinado, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **FEM-CUT/SP**, concessão do Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na rua Cincinato Braga, nº 40, Jardim Planalto – São Bernardo do Campo/ SP – CEP 09890-300, e **SUBSEDE REGIONAL** instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba/SP, por seu presidente, na forma estatutária, todas entidades assistidas por seus respectivos advogados e representantes legais sub-firmados, sendo a **FEM-CUT/SP** a representante legal e procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, com Sede principal localizada na Rua João Basso, 231 – CEP 09721-100, Centro – São Bernardo do Campo/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAQUARA** (Américo Brasiliense e Gavião Peixoto), registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, com Sede estabelecida na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 – Vila Xavier – Araraquara/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, com Sede localizada na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, Sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia- Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, com Sede estabelecida na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITAQUAQUECETUBA,** registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede localizada na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO,** registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, com Sede situada 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, com Sede estabelecida 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, com Sede localizada 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 situada 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, com Sede estabelecida 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 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência das **cláusulas econômicas e sociais** da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo período de **01 (um) ano**, ou seja, **de 01 de abril de 2023 a 31 de março de 2024,** com data-base expressa em 01 de abril.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

Pelo ordenamento legal, esta Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá do lado Patronal as Micro e Pequenas Indústrias representadas pelo **SIMPI**, assim entendidas as indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico com até 50 empregados no Estado de São Paulo, de base inorganizadas em sindicatos, e/ou que não optem ou sigam acordos ou convenções coletivas com sindicatos organizados pela atividade produtiva ou pelo tipo de produto final metalúrgico, e do lado Laboral, os Trabalhadores empregados lotados nessas indústrias, cujos trabalhadores estão representados pela **FEM-CUT/SP,** com base territorial correspondente abrangendo o município de Agudos/SP; Araçariguama/SP; Araçoiaba da Serra/SP; Araraquara; 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 - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de abril de 2023, o Piso Salarial para as empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, será de **R$ 2.048,81** (Dois mil, quarenta e oito Reais e oitenta e um centavos).

3.1. SALÁRIO PROGRESSIVO DE ADMISSÃO – (ENTRADA)

Excepcionalmente, visando estimular as contratações para emprego por prazo indeterminado, foi criado o piso salarial progressivo de admissão, aplicável aos trabalhadores contratados a partir de 01 de abril de 2023, de acordo com a seguinte tabela:

NUMERO DE EMPREGADOS EM 01.04.2023	Salário de admissão entrada	Salário de admissão 90 dias	Salário de admissão 180 dias	Salário de admissão 270
Até 50	R$ 1.704,93	R$ 1.919,76	R$ 1.986,14	R$ 2.048,81

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores do Salário progressivo de Admissão – (Entrada), constante na tabela supra, deverão ser utilizados exclusivamente dentro do período de vigência desta Convenção, não podendo ultrapassar a data base 01 de abril de 2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por ocasião das negociações relativas à data-base abril/2024, as partes discutirão a pertinência deste Salário Progressivo de Admissão, com base na conjuntura econômica da época, indicadores de emprego e de rotatividade, entre outros relacionados ao tema, e decidirão sobre o seu destino, aprimoramentos ou exclusão.

CLÁUSULA 4ª – AUMENTO SALARIAL

4.1. Os salários vigentes em 31 de março de 2023, nas bases territoriais dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos e respectivo sindicato da categoria econômica signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados em 01 de abril de 2023 pelo percentual de **5,5%** (cinco virgula cinco por cento), com incorporação do mencionado percentual de reajuste e vigência dos salários a partir de **01 de abril de 2023.**

4.2. Serão compensados todos os aumentos e reajustes voluntários ou compulsórios concedidos inerentes ao período inflacionário entre 1º de abril de 2022 a 31 de março de 2023, exceto os que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparação, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

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

4.4. Da mesma forma, as empresas que tiverem dificuldade econômica / financeira de aplicar o estabelecido nesta CCT, poderão individualmente, estabelecer nova negociação com o Sindicato Profissional da sua base.

CLÁUSULA 5ª - LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA E REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

I. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA

Aos empregados (as) exercentes de Cargo de Diretoria, Gerência ou equivalente e supervisão ou equivalente, a reposição salarial será negociada livremente entre as partes.

Para esclarecimento fica definida a seguinte classificação:

Cargos de Gerência ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à diretoria.

Cargos de Supervisão ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à Gerência ou equivalente.

II. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

Não serão compensados os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA 6ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

1) No salário de admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

2) No salário de admitidos após a data-base, em funções sem paradigma, será aplicado o percentual de 1/12 avos por mês trabalhados ou fração superior à 15 dias.

CLÁUSULA 7ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I.1) As empresas deverão proporcionar aos empregados, (as) nos dias de pagamento tempo hábil para recebimento, na empresa ou no banco pagador de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

I.2) Ficam isentas do cumprimento do estabelecido nessa cláusula, as empresas localizadas na Região da Grande São Paulo, que efetuam pagamento de salário ou vale, através de depósito bancário, em instituição bancária localizada nas proximidades do local de trabalho ou residência de seus funcionários, permitindo facilidade para a movimentação de suas contas, seja através de cheque ou cartão magnético em caixas eletrônicas.

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

II.1) As empresas concederão aos seus empregados (as), um adiantamento mensal de salário, correspondente à 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, referente aos dias trabalhados. **

II.2) 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;

II.3) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

II.4) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

III. ATRASO DE PAGAMENTO

III.1) O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subseqüente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

III.2) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula, acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

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

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

III.3) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulados;

III.4) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º do item **"III.2"** acima, não poderão ultrapassar a 02 (dois) salários nominais do empregado na época de efetivo pagamento.

IV. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

V. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, 13º salário e férias, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da constatação do erro.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento).

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária quando trabalhada, em qualquer dia de segunda-feira a sábado será remunerada na forma abaixo:

1) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

2) As horas Extras excedentes de 25 até 50 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

3) As horas Extras excedentes de 50 até 70 horas mensais, 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

4) As horas Extras acima de 70 (setenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

5) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como horas extraordinárias o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer.

6) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei ou em acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei.

7) As empresas que possuem restaurantes e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e ou folgas, fornecerão lanches ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição feita fora da empresa, quando assim for determinado.

8) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

9) Com o objetivo de promover o emprego dos trabalhadores, fica proibido o trabalho aos domingos e feriados em regime de horas extras, ressalvando-se, porém, que na ocorrência de necessidades excepcionais, as partes, em conjunto, acordarão a forma de realizá-las e remunerá-las.

CLÁUSULA 10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E SALÁRIO ADMISSÃO

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

I.1) O contrato de experiência, previsto no parágrafo único do Art. 445 da CLT, será estipulado pelo prazo de 90 (noventa) dias, sendo facultado à empresa a opção de celebrar este contrato por um período de 60 dias, prorrogável por mais 30 dias.

I.2) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

II. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO (A) RECÉM CONTRATADO (A)

No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá no mínimo 2 (duas) horas deste dia, durante a jornada de trabalho, para que o empregado (a) seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais

III. SALÁRIO ADMISSÃO

III.1) 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, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem único empregado no seu exercício.

III.2) Nas empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salários nos casos previstos no item **"III1"** acima, será garantido o menor salário da cada função.

III3) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicarão o subitem **II** - promoções, da cláusula SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÕES.

III.4) Excluídos também, do cumprimento desta cláusula, estão os empregados (as) admitidos (as) conforme cláusula 03 (três) – Salário Normativo.

CLÁUSULA 11 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÕES

I. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

I.1) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se na hipótese, o item **II** abaixo - PROMOÇÕES;

I.2) Não se aplica a garantia do item **"I.1"** acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 60 (sessenta) dias, aplicar-se-á o disposto do item "**I.1**" supra.

II. PROMOÇÕES

II.1) A promoção de empregado (a) para cargo de nível superior ao exercício comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

II.2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias;

II.3) Será garantido ao empregado (a) promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de 5% a 10% (cinco a dez por cento), e para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

CLÁUSULA 12 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 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 13 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

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

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

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

3) Quando o feriado ocorrer entre a segunda e a 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 das dez horas diárias.

CLÁUSULA 14 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA 15 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADE A NOVA FORÇA DE TRABALHO - PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE E ESTÁGIÁRIOS – HORÁRIO FIXO DO EMPREGADO ESTUDANTE – SUBVENÇÃO AO ESTUDO – EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E APRENDIZES

I. OPORTUNIDADES A NOVA FORÇA DE TRABALHO

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

II. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

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

III. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

III.1) ABONO DE FALTA

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

III.2) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

III.3) 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. GARANTIAS AO ESTAGIÁRIO

IV.1) ALIMENTAÇÃO:

Nas empresas que regularmente fornecem alimentação, fica assegurado este benefício também para o estagiário que possuir jornada de trabalho de no mínimo 6 (seis) horas diária.

IV.2) BOLSA OU CONTRAPRESTAÇÃO:

Será assegurado ao estagiário, bolsa ou contraprestação mensal, correspondente ao Piso Salarial vigente para a categoria, ressalvando que será pago proporcionalmente, dividindo-se o valor do Piso por 220 horas e multiplicando-se pelo número de horas efetivamente trabalhadas.

V. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE DE FACULDADE

O empregado (a) que ingressar na faculdade e trabalhar em atividades que possuam mais de um turno de trabalho, terá garantia de horário em um dos turnos existentes, definido em comum acordo com a empresa, exceto nas situações em que o número de empregados (as) que solicitem a fixação de horário, venha a prejudicar o número mínimo de empregados (as) por turno.

VI. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprovatório da ocorrência.

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

VII. APRENDIZES

1) Será assegurado aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas durante o treinamento teórico, uma remuneração, tendo por base o salário mínimo nacional por hora, e durante o treinamento prático na empresa, uma remuneração tendo por base o piso salarial da categoria por hora.

2) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

3) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado, será garantido ao trabalhador classificação na função a qual foi qualificado, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente destinadas para os aprendizes;

4) As condições e prazo de inscrição para seleção de candidatos aprendizes de qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que em qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outros estabelecimentos de ensino profissional, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que seja proporcionado as mulheres condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para aprendizes mulheres.

CLÁUSULA 16 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

2) 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;

3) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item **"1"**, a COMPLEMENTAÇÃO deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

4) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

CLÁUSULA 17 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

2) Esta COMPLEMENTAÇÃO será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o Salário Normativo, vigente na época do evento.

CLÁUSULA 18 - FÉRIAS

1) As férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos com a expressa anuência do empregado, sendo que pelo menos 01 (um) desses períodos deverá contemplar uma data que atenda aos interesses de gozo do empregado.

2) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir de 2ª a 5ª feira;

3) 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. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.

4) 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. – Em caso de gozo de férias individuais em três períodos, conforme **item 1** supra, a remuneração

adicional de 1/3 (um terço) das férias será paga mediante acordo entre empregado e empregador. Não havendo a definição, será paga de forma proporcional a cada período gozado

Parágrafo Primeiro: Esta 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 Segundo: 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 férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

5) 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 artigo 135 da CLT;

6) 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;

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

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

9) Ao empregado (a), cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1(um) salário nominal mensal. Aos empregados que fizerem o requerimento de divisão das férias, a garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno, somente será aplicada após o gozo do último período, não sendo aplicada aos demais períodos, salvo se ocorrer a demissão antes do empregado usufruir do último período de férias, motivo em que a mencionada indenização deverá ser paga junto com os demais direitos no ato do acerto rescisório. 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 19 - DIÁRIAS

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

CLÁUSULA 20 - ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

4) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

4.1) As empresas que mantenham, às suas expensas plano de COMPLEMENTAÇÃO de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

4.2) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

5) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos da Lei 12.506/11. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado (a).

CLÁUSULA 21 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS – AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE- FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE – LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS – AMAMENTAÇÃO – GARANTIAS A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO – DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E AUXÍLIO CRECHE

I. AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

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

II. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

3) 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;

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

III. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE

Desde que solicitada pela empregada e confirmada a necessidade por indicação médica que cuida do seu pré-natal, e, de acordo com o art. 392, parágrafo 4º, inciso I da CLT, fica garantido o seu direito de remanejamento, para exercer funções compatíveis com a sua condição física atual de gestante, preservando a gestante e lactante que não trabalhará em local comprovadamente insalubre.

IV. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei n° 11.770 de 09/09/2008, denominada "Programa Empresa Cidadã", inclusive para a EMPREGADA ADOTANTE de criança até 12 anos de idade, desde que seja apresentado o termo judicial de guarda de adotante ou guardiã, sendo estabelecidos os seguintes critérios:

180 dias quando se tratar de adoção de criança até um ano de idade.
150 dias quando se tratar de criança a partir de um ano até quanto anos completos.
135 dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos, até completar oito anos de idade.
120 dias quando de tratar de adoção de criança maior de 8 anos até 12 anos completos.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresa individualmente com sindicato profissional, através de Acordo Coletivo de Trabalho, ou por lei superveniente no tocante ao objeto desta cláusula.

V. AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a empresa, a pedido da empregada, poderá conceder Licença Remunerada com duração de **15** (quinze) dias corridos, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

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

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

VI. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Sem prejuízo na função, fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto espontâneo, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do período de repouso médico necessário para a sua completa recuperação.

No caso de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o Aviso Prévio legal ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

VII. DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

VIII. AUXÍLIO CRECHE

1) As empresas com pelo menos 25 (vinte e cinco) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 36 (trinta e seis) meses.

1.1) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no item **"1"** supra, também será concedido ao pai solitário, seja adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica.

1.2) As empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura desta Convenção, também se beneficiarão deste novo valor.

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

3) 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 22 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA – LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

I.1) O empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, no caso das seguintes ocorrências e dentro dos seguintes limites:

I.2) ATÉ 3 (TRÊS) DIAS CONSECUTIVOS, neles não considerado o dia do óbito, nos casos de falecimento de cônjuge, filhos (as), pai, mãe ou pessoa que, declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica;

I.3) ATÉ 2 (DOIS) DIAS CONSECUTIVOS no caso de falecimento de irmão (ã) sogro (a);

I.4) Para acompanhamento de cônjuge e/ou filhos (as) hospitalizados (as) para fins cirúrgicos, compreendendo os seguintes dias: Dia da internação hospitalar, dia da cirurgia e dia da alta médica.

I.5) Fica entendido que os limites acima estabelecidos são válidos quando os fatos ocorrerem em dias coincidentes com a jornada normal de trabalho do empregado (a) e mediante comprovação.

I.6) Quando for necessária a ausência do empregado, (a) durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será descontada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

II) LICENÇA PATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão Licença Paternidade de 15 dias adicionais aos 05 (cinco) dias previstos no parágrafo 1º do artigo 10 do ADCT da C.F, e nos termos da Lei n° 11.770 de 09/09/2008, denominada "Programa Empresa Cidadã", combinado com a lei 13.257/2016, contados do dia seguinte ao nascimento e desde que o trabalhador comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

III. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado (a), a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou de 5(cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA 23 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

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

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

2.1) No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo do dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo funcionário.

3) 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, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

4) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, como causa decorrente de Acidente do Trabalho, aplicar-se-à a pertinente legislação em vigor.

CLÁUSULA 24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) ACIDENTADO

1) Será garantido aos empregados (as), acidentados (as) no trabalho a permanência na empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

a) que apresente redução da capacidade laboral, e

b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função em que vinha exercendo, e

c) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

2) As condições supra do acidente do trabalho deverão, sempre que exigida, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;

3) Estão abrangidas na garantia desta cláusula os já acidentados (as) no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;

4) Os empregados (as) contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem confirmados a concessão da aposentadoria.

5) Estão excluídos da garantia supra os empregados (as) vitimados (as) em acidente de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecidos pela empresa;

6) Os empregados (as) garantidos (as) por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

7) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado (a) comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

8) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho, cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item **"1 "** acima.

CLÁUSULA 25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) COM 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, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

1.2) 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;

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

1.4) O nexo de 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 (quarenta e oito) meses, já inseridos os 12 (doze) 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 **"1.4"** do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

4.2) ao empregado que tiver confirmado a concessão da aposentadoria;

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

5) Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de acordo ou CCT anterior 1/9/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

6) Os empregados que obtiverem o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 31.08.2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, e que preencha os requisitos dessa cláusula, manterão o direito à garantia de emprego, até a aposentadoria.

7) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2018, 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 26 - REMÉDIOS E DESPESAS

Nos casos de acidente do trabalho, as despesas originadas por atendimento médico desde que não haja convênio médico firmado pela empresa, inclusive com medicamentos, serão pagos integralmente pela empresa.

CLÁUSULA 27 - TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS OU CÂNCER

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV ou câncer, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador com assistência da entidade sindical.

Comprovada a cura, e ou confirmada a aposentadoria, cessarão as garantias previstas no caput dessa cláusula.

CLÁUSULA 28 - PREVENÇÃO DO CÂNCER e ANEMIA FALCIFORME

Recomenda-se às Empresas signatárias desta Convenção, que se inclua em seus PCMSO e em suas SIPAT intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer.

As empresas realizarão exame apropriado, envolvendo os funcionários (as) que voluntariamente se apresentarem, e caso diagnosticada a patologia, orientar o (s) portador (es) da Anemia Falciforme na busca de tratamento adequado.

CLÁUSULA 29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

2) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

Parágrafo Único: Em havendo alteração na legislação previdenciária relacionada ao direito de aposentadoria, devem as partes imediatamente renegociar de boa-fé um novo texto, ajustando as garantias proporcionalmente aos novos requisitos para a aposentadoria

CLÁUSULA 30 - AVISO PRÉVIO

A) O comunicado do aviso prévio passado pela empresa, deverá esclarecer se será trabalhado ou indenizados;

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

CLÁUSULA 31 - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

I. Havendo interesse manifesto por escrito do empregado, a homologação da sua rescisão contratual será efetivada no Sindicato da Categoria Profissional, desde que o sindicato preste este serviço homologatório.

Parágrafo Único: Recusando-se o Sindicato Laboral em homologar, a empresa efetivará o desligamento nos termos da Legislação vigente.

II. Caso haja interesse por parte do Sindicato Profissional de Base e Empresa, ambos, ajustando forma, métodos e custos, poderão, facultativamente, adotar boas práticas de quitação anual de obrigações trabalhistas.

CLÁUSULA 32 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

1) As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado (a), e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

1.1) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5(cinco) dias úteis;

1.2) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

1.3) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

2) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

CLÁUSULA 33 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

CLÁUSULA 34 - PLANTÃO AMBULATORIAL

1) As empresas com 11 (onze) a 50 (cinquenta) empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

CLÁUSULA 35 - GARANTIA SOCIAL SOLIDÁRIA

A empresa, quando solicitada, prestará orientação ao empregado (a) e seus dependentes no tocante à busca de alternativas para o tratamento de dependência química, de distúrbios mentais e neurológicos, que venham interferir no cotidiano do empregado (a) no interior da empresa.

CLÁUSULA 36 - ATESTADO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – CONVÊNIO MÉDICO E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

I. ATESTADO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

1) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos, passados pelo SUS ou por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, nas situações em que não haja convênio médico oferecido pela empresa ou nos casos comprovados que requeiram atendimento de urgência/emergência, e desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS Nº. 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças "CID", o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura de seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, parágrafo único do decreto nº. 89.312, de 23.01.84.

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

3) Os atestados que retratarem caso de urgência médica serão reconhecidos sempre.

II. CONVÊNIO MÉDICO

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

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

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

III. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

CLÁUSULA 36.1 – IMPLEMENTO DA TELEMEDICINA

Sem prejuízo dos Convênios Médicos, (podendo ser adendo a estes), as partes assumem o compromisso de no prazo máximo de até 90 dias, a contar da assinatura desta CONVENÇÃO, estudar conjuntamente um meio de IMPLEMENTAR O SISTEMA PRÁTICO DA TELEMEDICINA, valendo esta cláusula como PROTOCOLO DE INTENÇÕES à ser rigorosamente observado pelas partes no lapso de tempo ora estipulado.

CLÁUSULA 37 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - HORÁRIO DE TRANSPORTE E REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES

I. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

1) As empresas que oferecem aos seus empregados (as) serviços de alimentação e de vale transporte ou transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existente, 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.

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.

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

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 especifico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5) No atendimento às disposições da Lei 7.418 de 16.12.85, com redação data pela Lei 7.619, 30.09.87, regulamentada pelo Decreto 95247, de 16.11.87, as empresas, que concederem aos seus empregados o vale transporte, poderão a seu critério creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "Atraso de Pagamento".

Na Superveniência de aumento de tarifa após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

As importâncias pagas a esses títulos, não tem caráter remuneratório ou salarial, portanto, não integram as demais verbas remuneratórias e nem incidem encargos sociais.

II. HORÁRIO DE TRANSPORTE

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

III. REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES

Considerando o menor valor atualmente pago pelas refeições na empresa, será colocada a disposição de todos os trabalhadores (as), a mesma alimentação, independentemente do salário ou se o empregado faz parte do quadro funcional de horista ou mensalista.

CLÁUSULA 38 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÃO

1) As empresas deverão encaminhar mensalmente até o décimo dia útil de cada mês, ao sindicato representativo da categoria profissional, uma cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

2) A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

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

CLÁUSULA 39 - CONSTRANGIMENTO MORAL

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio à prática de quaisquer atos que resultem em constrangimento moral.

Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, em que o empregado (a) retornou ao trabalho e que for considerado incapaz de exercer a função que vinha exercendo anteriormente ao acidente ou a doença profissional, a empresa, em comum acordo com o empregado buscarão determinar meios para a requalificação de forma que o empregado possa exercer nova função em local adequado.

CLÁUSULA 40 - CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO

Com vistas ao efetivo cumprimento dos percentuais de pessoas com deficiência dispostos na lei 8.213/91, assim como para assegurar a permanência destas no emprego, RECOMENDA-SE que as empresas procurem os respectivos sindicatos profissionais signatários, a fim de tratará do preenchimento da pertinente cota através da adoção metodológica aplicada pela Associação Brasileira de Emprego Apoiado.

Poderão as entidades convenentes (profissional e patronal) elaborar CCT específica, no sentido de facilitar e incentivar as empresas ao preenchimento de cota a que se refere está cláusula.

CLÁUSULA 41 – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionado que o contrato de trabalho em jornada intermitente, serão discutidos com o respectivo sindicato da categoria profissional de base, no prazo de 30 dias. Havendo recusa em negociar por parte do sindicato, aplica-se a legislação vigente.

CLÁUSULA 42 - CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE TERCEIROS

A. Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos NOVOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, somente poderão contratar empresas prestadoras de serviços, que se comprometem, contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária, e de Segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados.

B. Nos contratos de prestação de serviços já em vigor, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de trabalho deverão zelar para que as empresas prestadoras de serviço por elas contratadas mantenham completa regularidade no tocante a legislação trabalhista, Previdenciária e de Segurança e Medicina do Trabalho.

C. Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada, pelos motivos mencionados no item **"A"**, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente, desde que haja interesse de ambas as partes, os trabalhadores envolvidos.

CLÁUSULA 43 - 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 44 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas onde existam Acordos de PLR continuarão as suas políticas de negociação coletiva específica com os pertinentes sindicatos profissionais, estabelecendo-se indicadores, metas e valores.

Nas empresas onde ainda não existam Acordos de PLR recomendamos, que sejam implementadas, com a definição de Indicadores, metas e valores, negociados com os respectivos sindicatos Profissionais.

CLÁUSULA 45 – ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS A RESPEITO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO - MEDIDAS DE PROTEÇÃO - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E OUTROS.

I. Nestes temas, observe-se e cumpra-se todas as Normas Regulamentadoras da Portaria 3214/78, destacando-se entre elas especialmente, a NR 4 - que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho; NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 6 - Equipamento de Proteção Individual; NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; NR 10 –Segurança em Instalações e serviços em eletricidade; NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR 17 - Ergonomia e NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

a) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

b) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo;

c) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas;

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

e) O médico do trabalho, quando prestar serviços no interior da empresa e não em consultório próprio, opinará sobre a utilização do E.P.I adequado, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação de serviço e quando a atividade assim o exigir.

CLÁUSULA 46 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

1) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de janeiro e julho, a relação das CAT's emitidas nos seis últimos meses respectivos e subseqüentes, para fins estatísticos.

2) 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.

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

CLÁUSULA 47 - ELEIÇÃO DA CIPA - SIPAT E SITUAÇÃO DE RISCO GRAVE OU IMINENTE

I. ELEIÇÃO DA CIPA - PARTICIPAÇÃO NA SIPAT

1) Desde que formalizado o interesse do sindicato representativo da categoria profissional perante a empresa, fica garantido ao sindicato participar da organização e acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, e da elaboração do programa e data da realização da SIPAT, neste caso, juntamente com os Cipeiros, e no mais, observe-se a NR 5 da Portaria 3.214/78.

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

3) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 01 (uma) hora por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

4) O tempo para campanhas constante da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entra a entidade sindical profissional e a empresa.

II. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, o membro da CIPA da área goza da prerrogativa de notificar a Empresa dessa condição e caso não atendida a notificação, em ato contínuo, lhe é lícito determinar seja interrompidas as atividades produtivas, de imediato, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

A notificação do cipeiro (a) será formulada em duas vias, com uma protocolada pela empresa, registrando-se o exato horário do recebimento, devendo a empresa tomar imediatas providencias do fato, sob pena de urgente e justificável interdição.

CLÁUSULA 48. GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

I) DIRIGENTE SINDICAL

I.1) O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar;

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

I.3) Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

II) SINDICALIZAÇÃO

II.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim.

II.2) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

III) PARTICIPAÇÃO EM CURSO E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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

IV. EVITAR CONDUTA ANTI-SINDICAL

Recomenda-se evitar toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor.

V. DIREITO ÀS ASSEMBLÉIAS SINDICAIS NO INTERIOR DA EMPRESA

As Assembleias Sindicais, serão realizadas, desde que previamente ajustadas e convencionadas entre sindicato profissional e as empresas, em local adequado à modalidade do ato, levando-se em conta a exigência de garantir a segurança das pessoas e o mais amplo direito de acesso e participação dos trabalhadores.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

VI. QUADROS DE AVISOS

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

VII. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que, após descontar do empregado (a) deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco pontos percentuais) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

Quando solicitado de forma impressa ou por email, as empresas responderão no prazo de 10 dias, ao formulário elaborado pelo Sindicato da categoria profissional a respeito de nomes e valores repassados à Entidade a título de CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA e/ou taxas negociais/assistenciais dos empregados (as) sindicalizados (as).

CLÁUSULA 49 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

De acordo com a legislação, com as decisões das assembleias e com ofícios de comunicação dos respectivos Sindicatos de Trabalhadores signatários desta CONVENÇÃO, as empresas promoverão o desconto da correspondente Cota de Custeio da Negociação Coletiva de seus empregados, em cumprimento a Constituição Federal, reconhecedora expressa da Convenção Coletiva de Trabalho e da obrigatória participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Como parte do princípio da solidariedade e da função social da negociação coletiva de trabalho, as empresas respeitarão os ofícios recebidos dos Sindicatos Profissionais, proveniente da deliberação das suas Assembleias, convocada legalmente nos termos dos seus estatutos, com aprovação de todo o conteúdo constante na presente Norma Coletiva, ficando convencionado que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente aos signatários Sindicatos Profissionais de base, únicos beneficiários da pertinente Cota de Custeio, que assumem toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, desconto, cobrança, datas de repasse, e outras questões do gênero, isentando de quaisquer ônus os Sindicatos Patronais signatários e as suas respectivas empresas representadas.

CLÁUSULA 50. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

CAPITAL SOCIAL R$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R$
Até 2.929,00	2.289,00
De 2.929,01 a 27.121,00	3.466,00
De 27.121,01 a 813.579,00	4.578,00
De 813.579,01 a 1.482.317,00	5.777,00
Acima de 1.482.317,00	6.965,00

As Empresas pagarão os valores referentes à Contribuição Assistencial até o dia **10 de maio de 2023**

CLÁUSULA 51 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

I) Ratifica-se por força desta Convenção Coletiva de Trabalho o **SEGURO DE VIDA COM AUXÍLIO FUNERAL**, tendo como beneficiários os trabalhadores empregados das respectivas empresas metalúrgicas aderentes ao seguro, instaladas na base territorial dos Sindicatos filiados à FEM-CUT/SP.

I.1) Os detalhes dos benefícios do pertinente seguro estão consubstanciados nas cláusulas da apólice.

I.2) As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão obrigatoriamente efetuar o recolhimento MENSAL de **R$ 9,90** (Nove reais e noventa centavos), por empregado.

I.2.1) O recolhimento se fará obrigatório a partir de 30 dias a contar do primeiro dia de vigência da presente CONVENÇÃO coletiva / data base **01/04/2023** e as demais sucessivamente.

I.2.2) Os pagamentos deverão ser efetivados pelas empresas por meio de boleto emitido e encaminhado diretamente pelas empresas garantidoras deste seguro (MAPFRE seguros / Costa & Parra).

II) As empresas adimplentes receberão um "CERTIFICADO DE SEGURO" emitido pela Seguradora MAPFRE, com todas as condições gerais do seguro pactuado.

III) O recolhimento feito pelas empresas e os benefícios pagos pela Seguradora não terão natureza de salários para quaisquer fins de direitos, e não se incorporarão à remuneração, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário / tributário.

IV) O não pagamento das parcelas do PRESENTE SEGURO implicarão ao empregador o risco de assumir diretamente o pagamento das indenizações correspondentes em caso de eventuais sinistros ocorridos com os seus empregados.

V) Formalizada esta adesão nos termos dos itens acima, não será exigida da empresa nenhuma indenização adicional relacionada a auxilio funeral. Do contrário, será mantida a obrigação de concessão do auxilio funeral.

VI) A vigência do seguro será de um ano, conforme previsão legal pertinente às garantias da apólice, comprometendo-se as partes em tratar da sua renovação por meio da negociação coletiva sempre no período de data base.

VII. Fica isenta do cumprimento desta cláusula a empresa que no prazo de até 45 dias a contar da assinatura desta convenção, comprovar que em **31.03.2023**, já concedia aos empregados seguro de vida e auxílio funeral com as condições gerais da apólice iguais ou superiores as condições gerais estipuladas na apólice deste seguro. A pertinente comprovação deverá ser feita com o simples envio eletrônico da cópia da apólice pré-existente para o e-mail: segurometalurgicosfem@costaeparra.com.br

CLÁUSULA 52 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As **microempresas**, entendendo-se como tal, as que contém até 10 empregados (as), não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas ou itens desta Convenção, adiante relacionadas: Salário Substituição – Promoções - Transporte e Alimentação – Mão de obra temporária – Eleição da CIPA – SIPAT e situação de risco grave ou iminente (até 20 empregados) – Aprendizes - Garantias ao Empregado Estudante (item III a VI) – Garantias Sindicais (itens I a VI) - Comunicação de Acidente do Trabalho – Profissional de Segurança e Medicina do Trabalho - Atraso de Pagamento (subitem "III.4") – Compensação de Horas – Diárias – Convênio Médico – Plantão Ambulatorial – Preenchimento de Formulários para o INSS – Salário Admissão – relação de informações.

CLÁUSULA 53 - PREVALÊNCIA E ADEQUAÇÃO

1) Os acordos já firmados por empresa e sindicato profissional, mais vantajosos para os trabalhadores, tem a sua prevalência sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

2) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e mais vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão mantidas.

3) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e menos vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão complementadas para adaptar-se as disposições desta CCT.

CLÁUSULA 54 – SALVAGUARDA E GARANTIAS DE REPRESENTAÇÃO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho NÃO SE APLICA EM HIPÓTESE ALGUMA PARA EMPRESAS E TRABALHADORES LOTADOS NA BASE TERRITORIAL DE REPRESENTAÇÃO do SINDIPEÇAS; SINDIFORJA; SINPA; SINDIMAQ; SINAEES; SIMEFRE; SINAFER; SIAMFESP; SINIEM; SINDICEL; SIESCOMET; SINDRATAR; SICETEL; SINDIFUPI e SIFESP, vez que estes Sindicatos Patronais representam respectivamente com exclusividade as indústrias metalúrgicas de cada setor, independente do seu porte, e por já terem firmados Convenção Coletiva de Trabalho própria com a FEM-CUT/SP na pertinente data-base, inclusive em vigor, razões pelas quais estão de forma cabal, expressamente excluídos deste Instrumento Normativo.

CLÁUSULA 55 - MULTA, INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUÍZO COMPETENTE

I. MULTA

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

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

II. INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUIZO COMPETENTE

Para cuidar de uma maior Segurança Jurídica, as partes adotam 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 desta Convenção, através da lealdade e boa-fé, requisitos civis que norteiam os contratos, sempre em busca do acordo e do entendimento, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA 56 – 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 02 (duas) 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 ao Ministério do Trabalho e Previdência Social.

São Paulo, 01 de abril de 2023

PELO SINDICATO PATRONAL

SINDICATO DA IMICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO
JOSEPH COURI – RG nº 4.711.608-0 SSP/SP e CPF/MF nº 431.293.908-04

ADVOGADO RESPONSÁVEL PELA BANCADA PATRONAL
MARCOS TAVARES LEITE - OAB/SP 95 253 -

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

SIMPI

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT – FEM-CUT/SP
PRESIDENTE - ERICK PEREIRA DA SILVA – RG 26210605-X - CPF 260.081.798-03

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);

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

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

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

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

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

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

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

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);

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

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

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),

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.