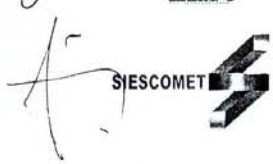
GRUPO XIX-III



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

FEM - CUT

2.009 // 2.011

Entre as partes, de um lado, **SICETEL** - SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS, registro sindical no livro 001 – fls.19, CNPJ 62.335.864/0001-11, SR 04581, assembléia realizada em 04.08.2009, na Av. Paulista, 1313 – 7º andar – cj. 701 – São Paulo – SP, **SINDRATAR** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO,registro sindical nº MTPS 306.433/69, CNPJ 63.075.063/0001-27, SR 03597, assembléia realizada em 04.08.2009 na Av. Rio Branco, 1492 – São Paulo – SP. **SINDICEL** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTb 319.752/79, CNPJ 49.467.087/0001-09, SR 04511, assembléia realizada em 06.08.2009 , na Av. Dr. Cardoso de Melo, 1855 – 9º andar – cj. 91 – São Paulo – SP, **SIMEFRE** - SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS, registro sindical nº MTPS 155.875/65, CNPJ 62.520.960/0001-30, SR 03279, assembléia realizada em 04.08.2009, na Av. Paulista, 1313 – 8º andar- cj. 801 – São Paulo – SP. **SIAMFESP** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTb 321.219/83, CNPJ 62.566.922/0001-18, SR 04861, assembléia realizada em 06.08.2009, na Rua Padre Raposo, 39 - 7º andar – São Paulo – SP; **SIBAPEM** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO, registro sindical nº DNT 27068/40, CNPJ 62.650.049/0001-47, SR 05823, assembléia realizada em 06.08.2009, na Av. Paulista, 1313 – 8º andar – cj. 812, São Paulo – SP., **SIESCOMET** - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical nº MTPS 306.243/70, CNPJ 62.548.771/0001-75, SR 05824, assembléia realizada em 21.07.2009, na Av. Paulista, 1313 – 8º andar – cj. 805, São Paulo – SP. e **SINAFER** – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO e, registro sindical nº MTb 314.914/81, CNPJ 62.537.451/0001-10, SR 03969, assembléia realizada 04.08.2009, na Av. Paulista, 1313 – 7º andar – cj. 707 – São Paulo – SP. de outro lado a FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT, NO ESTADO DE SÃO PAULO-**FEM-CUT/SP**, com sede estabelecida na Rua Caetano Pinto, nº 575 - 4º andar, Brás – São Paulo/ SP – CEP 03041-000 – Fone/Fax:

(11) 2108 9265 // 2108 9233, em conjunto com os seus respectivos SINDICATOS DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS FILIADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, abrangendo as bases territoriais do SINDICATO DOS METALÚRGICOS 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, Assembléia realizada em 24/08/2009, na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **ARARAQUARA** E **AMÉRICO BRASILIENSE**, 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 DE **BAURU e Região** (Agudos, Iacanga e Pirajuí), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, com sede estabelecida na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru SP, SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE **CAJAMAR e Região** (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieiras), registro sindical nº 24440009542-90 , CNPJ nº 56347032/0001-12, com sede estabelecida na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia- Cajamar – SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO 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 ELETRICO DE **ITAQUAQUECETUBA,** registro sindical nº 24440.021773/91, CNPJ nº 63.899.231/0001-07, com sede estabelecida na Av. Vereador João Fernandes da Silva, 190 – Vila Virgínia - Itaquaquecetuba SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE **MATÃO,** registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, com sede localizada na Rua Sinharinha Frota, 798 – Matão SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO 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 (ROSEIRA), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, com sede estabelecida na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO 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 **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, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ,** Tremembé e Distrito (Quiririm) e REGIÃO, 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 estabelecer 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 seguintes condições:

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ÍNDICE ALFABÉTICO

Nº CLAÚSULAS

29 - ABONO POR APOSENTADORIA..... 20
14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE 13
07 - ADICIONAL NOTURNO..... 10
03 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE 08
52 - ÁGUA POTÁVEL 32
04 – AJUSTE DE FOLHA..... 09
10 - APRENDIZES - SENAI..... 11
55 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO..... 33
54 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS 32
16 - ATRASO DE PAGAMENTO..... 14
01 – AUMENTO SALARIAL..... 07
32 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA..... 21
25 - AUXÍLIO CRECHE..... 18
26 - AUXÍLIO FUNERAL 18
22 - AVISO PRÉVIO 16
66 - CARTA AVISO DE DISPENSA 36
64 - CARTA DE REFERÊNCIA..... 35
43 - CIPA 28
19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS 15
02 - COMPENSAÇÕES 07
28 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO..... 19
17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO..... 14
46 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO..... 30
62 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA..... 35
73 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES 38
72 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS..... 37
53 - CONVÊNIOS MÉDICOS 32
18 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO . 14
24 – DIÁRIAS 18

80 – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES 41
15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO 13
12 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS 13
21 - FÉRIAS 15
51 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO .. 32
33 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO DE INFERMIDADE 21
36 – GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO 23
34 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA .. 22
35 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE 22
40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL 24
41- GARANTIA EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE NO TRABALHO 26
38 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE 23
75 - GARANTIAS GERAIS 41
39 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESC CONTRATO DE TRABALHO 24
42 - GARANTIAS SINDICAIS 27
67 - HOMOLOGAÇÕES 36
60 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE 34
06 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS 09
23 - INDENIZAÇÃO AO EMPR.DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS. 17
27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ 19
50 – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO 31
20 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO 15
76 - JUÍZO COMPETENTE 41
37 – LICENÇA EM CASO DE ABORTO 23
30 - LICENÇA PARA CASAMENTO 20
31 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE 20
81 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO 42
65 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA 35
61 - MARCAÇÃO DO CARTÃO-DE-PONTO NOS HOR. DE REFEIÇÃO 34
45 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO 30

78 - MULTA 41
56 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS 33
68 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS 36
79 – PLR 41
13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS 13
57 - PLANTÃO AMBULATORIAL 33
58 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS P/ PREVIDÊNCIA SOCIAL 33
44 - PREVENÇÃO ACIDENTES C/PRENSAS MEC E MÁQ OPERATRIZES 29
48 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO 31
49 – PROMOÇÃO AO PRIMEIRO EMPREGO 31
11 - PROMOÇÕES 12
69 - QUADRO DE AVISOS 36
70 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES 37
71 - REVISTA 37
08 - SALÁRIO ADMISSÃO 11
05 - SALÁRIO NORMATIVO 09
09 - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO 11
77 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS 41
74 - TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA 38
63 - TESTE ADMISSIONAL 35
59 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO 34
47 - VALE TRANSPORTE 31
83 - VIGÊNCIA 42
82 – VIGILÂNCIA ELETRÔNICA 42

1) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das bases territoriais dos metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho vigente desde 1º.09.2009, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

a) Em 1º.09.2009 os salários serão aumentados pelo percentual de 6,53% (seis vírgula cinqüenta e três por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 31.08.2009, observado o teto salarial de R$4.539,00 (quatro mil, quinhentos e trinta e nove reais);

b) Para o salário igual ou superior à R$4.539,00 (quatro mil, quinhentos e trinta e nove reais) o aumento corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R$286,00 (duzentos e oitenta e seis reais), acrescido ao salário vigente em 31.08.2009;

c) As empresas em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos (profissional e Patronal) envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, para acordar ajustes diferentes na Majoração Salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados;

d) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 31.08.2008 a 31.08.2009, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

Parágrafo Único: Reconhecem as partes que as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, têm participação de mão-de-obra no custo final dos produtos muito acima das empresas dos outros Sindicatos do setor metalúrgico. Com o objetivo de preservar a saúde econômica-financeira das empresas e a promoção do emprego no setor, as partes firmam o compromisso de considerar essa particularidade nas negociações futuras, de forma que, o reajuste da mão-de-obra tenha tratamento adequado na cláusula de "Reajuste Salarial.

2) COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1º.09.2008 a 31.08.2009, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

3) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.09.2008 até 31.08.2009, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

a) Nos salários dos empregados 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) Funções sem paradigma, tabela abaixo:

Proporcionalidade do Aumento Salarial

Mês de Admissão	Percentuais de aumento a serem aplicados em 1º.09.2009 sobre o salário de admissão, respeitado o Teto Salarial de R$4.539,00	Valores fixos a serem acrescidos em 1º.09.2009 sobre o salário de admissão, igual ou superior a R$4.539,00
Set/08	6,53%	R$296,40
Out/08	5,97%	R$207,97
Nov/08	5,41%	R$245,56
Dez/08	4,86%	R$220,60
Jan/09	4,31%	R$195,63
Fev/09	3,76%	R$170,67
Mar/09	3,21%	R$145,70
Abr/09	2,67%	R$121,19
Mai/09	2,13%	R$ 96,68
Jun/09	1,59%	R$ 72,17
Jul/09	1,06%	R$ 48,11
ago/09	0,53%	R$ 24,06

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

c) Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.09.2009;

d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão aplicados os critérios da tabela acima, e

e) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Aumento Salarial e 02 – Compensações

4) AJUSTE DE FOLHA

A diferença salarial decorrente do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2009, poderá ser paga juntamente com o adiantamento do mês de novembro/2009. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial.

5) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.09.2009, obedecidos os critérios abaixo:

a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2009, com até 50 (cinqüenta) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$764,00 (setecentos e sessenta e quatro reais);

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2009, de 51 (cinqüenta e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$810,00 (oitocentos e dez reais);

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.08.2009, com mais de 501 (quinhentos e um) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R$894,00 (oitocentos e noventa e quatro reais)

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

6) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinqüenta 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 cinqüenta 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, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

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.

7) ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos até 30.10.98 e que já trabalhavam em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

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

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

8) SALÁRIO ADMISSÃO

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

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;

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

9) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 75 (setenta e cinco) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções .

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

10) APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinqüenta) ou mais empregados em 31.08.2009, receberão 100% (cem por

cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

11) PROMOÇÕES

a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 75 (setenta e cinco) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

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

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

12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados 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.

13) PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados 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.

14) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

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

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

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

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

15) ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

16) ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

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

17) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

18) DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no trabalho durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

19) COMPENSAÇÃO DE HORAS

I. Quando o feriado coincidir com o sábado, 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, 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.

20) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

21) FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

b) 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 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, serem remuneradas como extraordinárias.

c) 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;

d) 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.

e) O empregado 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 na letra "a" acima;

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

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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

22) AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24) DIÁRIAS

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

25) AUXÍLIO-CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) 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 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;

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.

26) AUXÍLIO-FUNERAL

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

b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

27) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na legislação vigente;

c) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

28) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado 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 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.

29) ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria por sua vontade, 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) anos.

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham a 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;

b) Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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

30) LICENÇA PARA CASAMENTO

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

31) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, consoante ao disposto no Artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes.

32) AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 1 (um) dia para acompanhamento de cônjuge e/ou filho, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;

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

c) Nos casos de internação de filho (ª), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para feito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

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

33) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ENFERMIDADE

a) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta 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 não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por

mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

34) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

35 GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e

empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

e) De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

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

36) GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

37) LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovado através de atestado médico do convênio e/ou médico da empresa, por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

38) GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) **Abono de Falta**

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

b) **Horário de Trabalho**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado 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;

c) **Turno Fixo – Preferência Estudante**
O empregado que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, de formação profissional, ou profissionalizante e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas de turno fixo de trabalho mediante critérios de antiguidade na empresa,

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

39) GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

d) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

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

Está cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por laudo pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

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

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

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

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

e) O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

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

g) A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.

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

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

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se 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 contemplado com a garantia prevista nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;

Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta

hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

e) O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar 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;

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

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

Parágrafo único: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 40.

42) GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

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

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

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

b) Sindicalização

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

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa,

fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriados e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

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

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

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

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

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

43) CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

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

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

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

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse – NR 5 CIPA – item 5.32 (treinamento). O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32.1.;

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

44) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) Faz parte integrante e complementar desta Convenção Coletiva de Trabalho, o anexo de prensas e equipamentos similares, objeto da Convenção para a melhoria das condições de trabalho em prensas e equipamentos similares;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

45) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

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

c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá 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.

d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas;

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

f) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

46) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22 letra "e" da NR-5, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

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

47) VALE TRANSPORTE

a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

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

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

48) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

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

49) PROMOÇÃO AO 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 6 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

50) INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura.

51) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

52) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

53) CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

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

54) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

I. A empresa 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. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo.

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

III. Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.

IV. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

55) 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.

56) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

57) PLANTÃO AMBULATORIAL

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

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

58) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

59) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados 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.

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

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

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

60) HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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.

61) MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional, e homologado pelo órgão oficial competente.

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

c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GM/MTb 1.120, de 08.11.95 que regulamentou o § 2º do art. 74 da CLT.

62) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

63) TESTE ADMISSIONAL

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

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

64) CARTA DE REFERÊNCIA

a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

65) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria

abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

66) CARTA AVISO DE DISPENSA

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

67) HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

c) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

68) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

69) QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) 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 e divulgação logo após o recebimento.

70) 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 existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

b) **Relação Anual de Informações** - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2010 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2009. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

71) REVISTA

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

72) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) Atraso no Recolhimento

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

b) Recibos

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

73) CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases dos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo SICETEL, SINDICEL, SIMEFRE, SIAMFESP, SINDRATAR, SIBAPEM, SIESCOMET e SINAFER abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais patronais, signatários do presente, uma Contribuição, de acordo com o seguinte critério:

CAPITAL SOCIAL - R$			CONTRIBUIÇÃO - R$
Até		8.000,00	250,00
De 8.000,01	a	16.000,00	350,00
De 16.000,01	a	30.000,00	650,00
De 30.000,01	a	40.000,00	850,00
De 40.000,01	a	60.000,00	1.000,00
De 60.000,01	a	100.000,00	2.000,00
De 100.000,01	a	250.000,00	3.000,00
De 250.000,01	a	500.000,00	4.000,00
De 500.000,01	a	750.000,00	5.000,00
De 750.000,01	a	1.000.000,00	6.000,00
Acima de		1.000.000,01	8.000,00

A Contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através 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 10 (dez) de novembro de 2009.

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

74) TAXA CONTRATUAL /NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA

A) As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Itú** (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz), descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a contribuição negocial/assistencial ou confederativa, de que trata o

artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme opção do mencionado sindicato, que especificamente, enviará às empresas, um comunicado indicando o pertinente percentual de desconto e as datas do devido repasse para o ano de 2009 e 2010, tudo em cumprimento as condições aprovadas pela Assembléia Geral do Sindicato Profissional signatário, e sob a inteira responsabilidade do mesmo.

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

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: 4% (quatro por cento), incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Araraquara** e Américo Brasiliense: **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009, e **2% (dois por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2010.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Baurú** e região (Agudos, Iacanga e Pirajuí): **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009 e **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal de maio de 2010.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Cajamar** e região (Caieiras, Francisco Morato e Franco da Rocha)**: 3% (três por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009 e **3% (três por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2009.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de material elétrico de **Itaquaquecetuba: 3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2009; **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2009 e **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal de janeiro de 2010.

Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Matão: 2% (dois por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de novembro de 2009 e **2%**

(dois por cento), incidente sobre o salário nominal do mês de julho de 2010.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Monte Alto: 3% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009 e **3% (três por cento)** incidentes sobre o salário de dezembro de 2009.

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): **5% (cinco por cento)**, incidente sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009.

Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de **Salto: 4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009 e **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal de novembro de 2009.

Sindicato dos metalúrgicos de Sorocaba (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiúna, Tapiraí, Sarapui, Araçariguama e São Roque)**: 3,0% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de outubro de 2009 e **3,0% (três por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2009.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de **Taubaté,** Tremembé e Distritos (Quiririm) e Região**: 4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário nominal do mês de fevereiro de 2010 e **4% (quatro por cento)** incidentes sobre o salário de julho de 2010.

As empresas deverão repassar os valores referentes a taxa negocial/contratual e ou confederativa **até o quinto dia** após o pertinente desconto da folha de pagamento.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado que toda e qualquer divergência, de ordem administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os sindicatos profissionais acordantes, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isentos os sindicatos patronais signatários da presente, bem como as empresas por eles representadas.

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

75) GARANTIAS GERAIS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em acordo coletivo de trabalho, e outros instrumentos firmados entre empresa e o sindicato profissional.

76) JUIZO COMPETENTE

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

77) SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

78) MULTA

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

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

79) PLR

Recomenda-se às empresas que venham implantar PLR (Programa de Lucros e ou Resultados), observem o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a plano de metas e objetivos.

80) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade

para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

81) LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.08.2009 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, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

82) VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

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

83) VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2011, exceto as cláusulas nºs.: 01, 02, 03, 05, 73 e 74, as quais vigorarão por um ano ou seja. 01 de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010.

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 tantas vias quantas forem os seus signatários, e desde já em comum acordo, comprometem-se levar a mesma para arquivo e registro

junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo – SRT/SP.

São Paulo, 23 de outubro de 2009.

Valmir Marques da Silva
RG: 15.983.766
Presidente

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS – **SICETEL**

Valdemar Caboso de Andrade
CPF: 857.040.248-15
RG. 6.728.596

Valmir Marques da Silva
RG: 15.983.766
Presidente

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA)

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS - **SIMEFRE**

Henrique Pedroso de Moraes
CPF. 199.384.978-53
RG. 5.281.043

Valmir Marques da Silva
RG: 15.983.766
Presidente

STIMMME DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – **SIAMFESP**

Oduwaldo Álvaro
CPF. 047.768.878-00
RG. 3.704.630

Valmir Marques da Silva
RG: 15.983.766
Presidente

STIMMME DE BAURÚ E REGIÃO (AGUDOS, IACANGA E PIRAJUÍ)

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - **SINDICEL**

Luiz Carlos Volpon
CPF. 016.417.008-15
RG. 1.370.962

STIMMME DE GUARAÇAÍ E REGIÃO (CANDIDO FRANCISCO MURATO E FRANCO DA ROCHA)

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO – **SINDRATAR**

Luiz Carlos Volpon
CPF. 016.417.008-15
RG. 1.370.962

STIMMME DE ITAQUAQUECETUBA

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – **SIESCOMET**

STIMMME DE ITÚ (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ)

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO - **SINAFER**

Carlos Martins
CIC. 021.963.098-42
RG. 6.607.306

Valmir Marques da Silva
RG: 15.993.766
Presidente

STIMMME DE MATÃO

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO – **SIBAPEM**

Oduwaldo Alvaro
CPF. 047.768.878-00
RG. 3.704.630

Valmir Marques da Silva
RG: 15.993.766
Presidente

STIMMME DE MONTE ALTO

STIMMMEESAUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA)

STIMMME DE SALTO

Valmir Marques da Silva
RG: 15.983.765
Presidente

STIMMME DE SOROCABA
E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA,
TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE
PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO
ROQUE, PILAR DO SUL,
ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA
SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE)

STIMMME DE TAUBATÉ,
TREMEMBÉ E DISTRITOS (QUIRIM)
E REGIÃO

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