

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

## **PARA EMPRESAS DA ESTAMPARIA - (SINIEM)**

Mina!

# 2019

## ÍNDICE

### CLÁUSULAS:

- 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE
- 2ª - ABRANGÊNCIA
- 3ª - SALÁRIO NORMATIVO
- 4ª - REAJUSTE SALARIAL
- 5ª - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE E COMPENSAÇÕES
- 6ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS
- 7ª - DESCONTO DO DSR
- 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- 9ª - ADICIONAL NOTURNO
- 10 - PLR
- 11 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 12 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
- 13 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS - AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE - AMAMENTAÇÃO - PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER
- 14 - AUXÍLIO CRECHE
- 15 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO
- 16 - DIÁRIAS
- 17 - PROMOÇÃO
- 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SALÁRIO ADMISSÃO
- 19 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
- 20 - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 21 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

Men

X

- 22 - AVISO PRÉVIO
- 23 – HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
- 24 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO – PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E EMPREGADOS ESTUDANTES
- 25 – APRENDIZES
- 26 – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE
- 27 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTE
- 28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
- 29 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
- 30 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
- 31 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS
- 32 - HORÁRIOS DE REFEIÇÃO E MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO
- 33 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
- 34 – FÉRIAS
- 35. – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS, FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABAHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.
- 36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
- 37 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
- 38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
- 39 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES
- 40 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS
- 41 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS
- 42 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL
- 43 – PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- 44 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO
- 45 – MULTA E JUÍZO COMPETENTE
- 46 – REGISTRO OU DEPÓSITO

Mina X

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**2019-2020**

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado **O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICA E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO-SP**, registro sindical Nº 004.137.01673-8, CNPJ: 48.988.398/0001-42, com sede na Antônio Vendramini , Nº 258, no Município de Salto-SP, na forma estatutária, representado pelo seu Diretor/Presidente abaixo identificado e sub-firmado, e DE OUTRO LADO, a **EMPRESA ESTAMPARIA DE METAIS N.G. LTDA**, CNPJ: 06.164.938/0001-23 estabelecida na rua Est. Do Jurumirim,560 - Canjica - Cep: 13324-180 , Município de SALTO-SP, por seu representante legal também sub- firmado e identificado, na forma do seu contrato social, resolvem de comum acordo, **CELEBRAR** o presente **ACORDO COLETIVO 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 sociais** do presente Acordo Coletivo de Trabalho por um período de **02 (dois) anos**, ou seja, de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2021, e a vigência das **cláusulas econômicas** por um período de **01 (um) ano**, isto é, de 01 de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da empresa signatária, ora representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Salto-SP.

### **CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO**

I. Fica assegurado, para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um salário normativo, a partir de 01/09/2019, no valor de **R\$ 3,80%** (três vírgula oitenta por cento) por mês.

### **CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL**

a) Os salários vigentes em **31 de agosto de 2019**, serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2019**, pelo percentual de **3,80%** (três vírgula oitenta por cento), observado o **TETO** salarial de **RS 8.511,60** (oito mil quinhentos e onze reais e sessenta centavos), à ser incorporado e pago a partir de 01 de setembro de 2019.



b) Para o salário igual ou superior à R\$ 8.511,60 (oito mil quinhentos e onze reais e sessenta centavos), o reajuste corresponderá a incorporação do valor fixo de R\$ 323,44 (trezentos e vinte e três reais e quarenta e quatro centavos), à ser incorporado e pago a partir de 01 de setembro de 2019.

c) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava em 01 setembro de 2019 com até 50(trinta) empregados (as) da categoria profissional, o Salario Normativo será de R\$ 1.468,51(hum mil quatrocentos e sessenta e oito reais e cinquenta e um centavos).

d) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava em 01 setembro de 2019 com até 50(cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salario Normativo será de R\$ 1.607,40(hum seiscientos e sete reais e quarenta centavos).

e) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava em 01 setembro de 2019 com mais de 500(quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salario Normativo será de R\$ 1.842,86(hum oitocentos e quarenta e dois reais e oitenta e seis centavos).

f) O pagamento das diferenças referentes aos meses de setembro e outubro, bem como as diferenças de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas a partir de 01 de setembro de 2019 até a data de assinatura deste Acordo, será efetivado até 05 de fevereiro de 2020, com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de 3,80% (três virgula oitenta por cento).

**Parágrafo Único:** Por força dos aumentos salariais acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de 01.09.2018 a 31.08.2019, já que estão sendo atendidos nos termos das Leis vigentes.

## **CLÁUSULA 5ª - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE E COMPENSAÇÕES**

### **I. ADMISSÃO APÓS DATA BASE**

Aos empregados (as) admitidos (as) em 01/09/2018 e até 31/08/2019 deverão ser observados os seguintes critérios:

a) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/18), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **REAJUSTE SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

b) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/18), deverão ser aplicados os percentuais proporcionais ao tempo de serviço, a base de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

**Parágrafo Único:** Ficam excluídos da aplicação da proporcionalidade supra os empregados (as) admitidos (as) a partir de 01/09/19.

 5

## **II. COMPENSAÇÃO**

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos inerentes ao período de 1º.09.2018 a 31.08.2019, 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.

## **CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

### **I. PAGAMENTO DE SALÁRIO**

**I.1)** A empresa deverá proporcionar aos empregados (as), nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

**I.2)** Não se aplica o disposto na letra “I.1” acima, para a empresa que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados (as) para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa.

### **II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE**

A empresa concederá aos seus empregados (as), um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

**II.1)** O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado (a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

**II.2)** O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

**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, 5 (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**

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

**III.1)** O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado (a), conforme abaixo:

MBA X  
6

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

**b)** 2% (dois por cento) do Salário Normativo vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

**III.2)** O não pagamento do 13º Salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

**III.3)** As multas previstas nas alíneas "a" e "b" do subitem "III.1" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do 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 salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a contar do conhecimento do fato.

#### **CLÁUSULA 7ª – DESCONTO DO DSR**

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

#### **CLÁUSULA 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

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

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

Man X  
7

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

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

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

e) A empresa que possuir restaurante e que habitualmente fornece refeições aos empregados, quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerá lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

#### **CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Com a concordância do trabalhador (a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, a empresa que:

a) indenizar com um salário nominal os empregados (as) que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou

b) que indenizar com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

#### **CLÁUSULA 10 – PLR**

Recomenda-se à empresa que venha implantar PLR (Programa de Lucros e/ou Resultados) observe o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a planos de metas e objetivos.

#### **CLÁUSULA 11 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

MIRAN  
A



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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 12 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 13 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS - AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – AMAMENTAÇÃO - PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER**

##### **I. AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS**

Mian 9  
X

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, ajusta-se que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia da empresa, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

## II. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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

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

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

e) Contando a empresa com mais de 120 empregados da categoria em 31.08.19 poderá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da LICENÇA-MATERNIDADE prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

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

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

A empresa poderá cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

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

i) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;



ii) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos, e

iii) por 15 (quinze) dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar 8 (oito) anos de idade.

A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos da empresa aplicar o disposto na Lei 11.770, de 9.9.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

f) Ficam garantida as condições mais vantajosas praticadas pela empresa.

### **III. AMAMENTAÇÃO**

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

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

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

### **IV. PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE**

Fica convencionado que a trabalhadora gestante e ou lactante não trabalhará em local comprovadamente insalubre.

### **V. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto espontâneo, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT, mediante comprovação por atestado médico.

### **VI. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

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

### **VII. EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER**



A empresa que emprega mão de obra feminina proporcionará às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do câncer, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

#### **CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO CRECHE**

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

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

**c)** Está excluída do cumprimento dessa cláusula a empresa que tiver condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA 15 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO**

##### **I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

**a)** Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 2 (dois) dias para acompanhamento de cônjuge e/ou filho (a), 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 a Lei, a Licença Paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

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

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

  
12

## **II. LICENÇA PARA CASAMENTO**

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

## **CLÁUSULA 16 – DIÁRIAS**

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

## **CLÁUSULA 17 – PROMOÇÃO**

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

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

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

## **CLÁUSULA 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SALÁRIO ADMISSÃO**

### **I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados (as) 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. SALÁRIO ADMISSÃO**

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



b) Caso a empresa possua estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

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

#### **CLÁUSULA 19 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula intitulada "PROMOÇÕES";

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

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

#### **CLÁUSULA 20 - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

a - A empresa promoverá a admissão de pessoas com deficiências em fiel cumprimento aos termos das Leis pertinentes.

b -Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a empresa compromete-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

c - Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento à lei de cotas quanto aos trabalhadores com deficiência, recomenda-se para a empresa, através de sugestão deste sindicato profissional signatário, que busque auxílio de entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação Brasileira de Emprego Apoiado – ABEA.

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

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

**Parágrafo Único:** Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.09.09.

MEN

## CLÁUSULA 22 – AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

## CLÁUSULA 23 - HOMOLOGAÇÕES 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 24 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO – PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E EMPREGADOS ESTUDANTES

Man X  
15

## **I. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO**

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

## **II. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO**

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

## **III. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO 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.

**III.a)** garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

**III.b)** 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.

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

**III.d)** 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.

## **IV. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

### **IV.a) ABONO DE FALTA**

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

### **IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO**





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

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

#### **IV.c) ESTÁGIO**

A empresa assegurará aos seus empregados (as) estudantes, a realização de estágio, desde que compatível com a formação profissional do empregado (a) e as atividades da empresa.

#### **CLÁUSULA 25 – APRENDIZES**

a) 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.

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

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

d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, e/ou qualquer outra instituição devidamente credenciada, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI e em outras instituições credenciadas sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

#### **CLÁUSULA 26 - 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 60 dias. Havendo recusa em negociar por parte do sindicato, aplica-se a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA 27 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTE**

a) A empresa que oferece aos seus empregados (as) serviço de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderá reajustar os preços cobrados pela alimentação e transporte, na época dos reajustes ou aumentos gerais de



salário, espontâneos ou não, limitando-se ao percentual não superior ao índice máximo do aumento.

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

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

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

#### **CLÁUSULA 28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL**

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

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

2) O empregado que preencher os requisitos dessa cláusula terá direito a contar da data do retorno do afastamento, a garantia de emprego pelo período máximo de 48 (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 aposentado ou que tiver adquirido a direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

4.3) ao portador de doença profissional/ocupacional, cujas ocorrências não coincidirem 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 01/09/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente, 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 01.09.2018, 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, de acordo com a legislação vigente, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

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 29 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO**

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vitima 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 de trabalho garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;



**c)** Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado (a) no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

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

Está excluído da garantia supra o empregado (a) 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 (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo centro de reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

**f)** Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado (a) do trabalho, o empregado (a) 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 (a) portador de doença profissional e/ou ocupacional, aplica-se a cláusula intitulada "GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL".

### **CLÁUSULA 30 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

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

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

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



## **CLÁUSULA 31 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS**

### **I. COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

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

### **II. BANCO DE HORAS**

Respeitados os parâmetros previstos no artigo 59 da CLT, poderá ser estabelecido Banco de Horas, desde que negociado com os respectivos sindicatos da categoria profissional preponderante e lavrado em competente Acordo Coletivo de Trabalho específico.

## **CLÁUSULA 32 - HORÁRIO DE REFEIÇÃO E MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO**

Desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional e a empresa mantenha local apropriado para refeições, o intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo Único:** A empresa poderá substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE nº 373/2010. A empresa considerará o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do Parágrafo Primeiro da citada Portaria.

## **CLÁUSULA 33 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA 34 – FÉRIAS**

- a) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.
- b) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.
- c) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.
- d) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.
- e) A empresa que cancelar a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.
- f) Ao empregado (a), cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

#### **CLÁUSULA 35 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS, FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.**

I. Nestes temas, observe-se e cumpra-se todas as Normas Reguladoras 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 (as), 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.

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

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



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

e) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado e fornecerá aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigida na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

### **CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

### **CLÁUSULA 37 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa enviará 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.

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

### **CLÁUSULA 38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado (a) e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de auxílio doença - 5 (cinco) dias úteis.

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



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

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

## **CLÁUSULA 39 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

a) Relação Mensal de Empregados (as) - Quando solicitado por escrito, à empresa fornecerá ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados (as) 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 - A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerá aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2020, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2019.

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

## **CLÁUSULA 40 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS**

### **I.a) DIRIGENTE SINDICAL**

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

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

I.a.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.

### **I.b) SINDICALIZAÇÃO**

I.b.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), a empresa colocará a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 03 (três) vezes por ano, local e meios para esse fim.





**I.b.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.

### **I.c) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

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

**I.c.2)** Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente sindical da FEM-CUT/SP. e/ou CNM, o direito de ausentar-se do serviço por mais 15 (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

**I.c.3)** Este benefício será estendido aos empregados (as) em geral, no limite de 12 (doze) dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

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

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

### **I.d) POSTURA ANTISSINDICAL**

Será evitado toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor e o Estado Democrático de Direito.

## **II. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT**

Desde que formalizado o interesse do sindicato representativo da categoria profissional perante ajuste com a empresa, poderá o 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.

## **III. QUADROS DE AVISOS**

A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocará a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de Comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 04 (quatro)

horas de trabalho posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

#### IV. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

##### IV.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.

##### IV.b) RECIBOS

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

IV.b.2) Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, uma relação com os nomes dos trabalhadores (as) sindicalizados (as) e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

#### CLÁUSULA 41 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

1. A empresa signatária desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, descontará dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Norma Coletiva, a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, com fundamento no princípio da representação dos sindicatos, a quem constitucionalmente cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, conforme preconizado no **inciso III do artigo 8º da Constituição Federal**; e nos **incisos IV e VI do mesmo artigo**, que combinados outorgam poderes às Assembleias laborais para fixar contribuição para o custeio do sistema confederativo da representação sindical, que será descontada em folha, tornando obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, bem como, no **artigo 7º, inciso XXVI** da citada Carta Magna, que assevera o reconhecimento das Convenções e Acordos coletivos de trabalho, e ainda, com fundamento legal preciso nos termos do **artigo 513, alíneas “b” e “e” dos Dispositivos Consolidados, e nos princípios da solidariedade e na função social da negociação coletiva de trabalho**, sendo a referida COTA DEVIDAMENTE APROVADA JUNTO COM AS DEMAIS CLÁUSULAS DE DIREITOS E BENEFÍCIOS CONSTANTES NO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO, conforme lavrado nas Atas das ASSEMBLEIAS GERAIS do Sindicato signatário, regularmente convocada na forma prevista em seus estatutos, com ampla divulgação nos editais e boletins pertinentes.

1.1. Considerando que os benefícios da norma coletiva regularmente negociada e aprovada abrange a todos os trabalhadores representados, independentemente de filiação ou não à esta entidade sindical representativa, registra-se que a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA é ora estabelecida para que o SINDICATO possa exercer de forma eficaz e eficiente as atribuições de representação legítima e insubstituível dos trabalhadores na defesa



de seus direitos e prerrogativas, e, especialmente, para custear e indenizar a entidade sindical profissional quanto às despesas incorridas não apenas no processo de negociação coletiva da data-base de 2019, como também em todas as etapas posteriores de defesa dos interesses laborais, acompanhamento e de controle de aplicação da própria norma coletiva.

2. Consubstanciado nos parâmetros jurídicos acima, o desconto da mencionada Cota e o repasse dos valores pela empresa ao Sindicato Profissional, será efetivado e repassado à Entidade na seguinte forma:

5% (cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de novembro de 2019; sendo, 2,5% (dois vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês novembro de 2019; e 2,5% (dois vírgula cinco por cento) incidentes sobre o salário nominal do mês de dezembro de 2019.

3) Os valores referentes a COTA DE CUSTEIO serão repassados pela empresa ao sindicato da categoria profissional, signatário desta Convenção, em cumprimento aos termos deste Instrumento Normativo, ato jurídico perfeito, consagrando-se que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente ao Sindicato Profissional, beneficiário dos presentes descontos, que assume toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, cobrança e datas de repasse, isentando de quaisquer ônus a empresa assinante.

4) A forma e condição para a apresentação de oposição ao desconto pelos empregados, exercita-se em conformidade com as decisões adotadas nas assembléias. **OU**

*"4.1. A forma e condição para a apresentação de oposição ao desconto pelos empregados exercita-se respeitando-se compromissos administrativos ou judiciais pertinentes, cabendo ao sindicato informar aos empregados representados a cerca deste direito.*

## **CLÁUSULA 42 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL -**

1. Por força deste Acordo Coletivo de Trabalho fica criado um SEGURO DE VIDA com auxílio funeral, tendo como ESTIPULANTE a FEM-CUT/SP, e como beneficiários os trabalhadores empregados desta empresa, e dentro dos seguintes termos, critérios e condições:

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

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

*MA*

*X*

R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); - um auxílio funeral por morte do empregado no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), e uma indenização no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) para o empregador, como reembolso ou ajuda de parte do acerto rescisório inerente a rescisão contratual do empregado falecido.

**1.3.** Outros detalhes dos benefícios do pertinente seguro estarão consubstanciados nas cláusulas da apólice, cuja cópia original fica de posse da Estipulante FEM-CUT/SP, podendo ser fornecida cópia ao Sindicato da Categoria Profissional signatário desta Convenção e à empresa signatária deste Acordo e adimplente do presente seguro.

**1.4.** Como o OBJETIVO desta cláusula é garantir que TODOS os trabalhadores empregados tenham seguro de vida e auxílio funeral, conforme descritos no item "1.2" supra, a empresa metalúrgica signatária deste Acordo Coletivo de Trabalho deverá obrigatoriamente aderir a este seguro, bastando efetuar através de carnê a contribuição (ANUAL) de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado, que deverá ser paga pela empresa em opções de até 03 (três) parcelas, observando os seguinte modos e valores:

**a)** COTA ÚNICA, (se preferir), no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) **por empregado**, a ser paga até 30 de janeiro de 2020; **OU:**

**b)** TRÊS PARCELAS FIXAS, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) cada uma, **por empregado**, a ser paga: **a primeira até 30 de janeiro de 2020; a segunda até 29 de fevereiro de 2020 e a terceira até 30 de março de 2020.**

**1.4.1)** Reitera-se que os pagamentos deverão ser efetivados pela empresa por meio de carnê simples e bem informativo, emitido pelos serviços especializados da Corretora de Seguros Costa & Parra, que estará disponível para a apresentação de maiores detalhes e esclarecimentos para a empresa, se necessário.

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

**1.6)** A vigência do seguro será de um ano, coincidindo de forma retroativa com o vigor das cláusulas econômicas deste Acordo Coletivo de Trabalho, (1º/9/2019 a 31/8/2020), possibilitando-se posteriormente a eficácia do seguro por mais um ano, conforme vigor das cláusulas sociais, mediante simples renovação da apólice, por negociação entre as partes na data base 1º de setembro de 2020, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Instrumento Normativo.

**1.7)** A presente cláusula constitui por parte da empresa mero cumprimento à Norma Coletiva, providenciando a adesão e pagamento das parcelas do pertinente seguro nos termos aqui pactuado, ficando acordado que fora isto, todo e qualquer questionamento deverá ser assumido pela Entidade Estipulante, juntamente com a Seguradora e auxílios da Corretora, de acordo com os preceitos da apólice, ficando a empresa signatária, aderente e adimplente, isenta de quaisquer ônus e responsabilidades inerentes aos termos deste seguro.



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

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

1.10) Fica isenta do cumprimento desta cláusula, a empresa que no prazo de até 45 dias a contar da assinatura deste ACORDO, comprovar que em 31.08.2019 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: pat@costaeparra.com.br

#### **CLÁUSULA 43 – PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO**

Mediante Acordo Coletivo de trabalho próprio, o presente sindicato profissional e a empresa 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 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

Caso a empresa contava em 31.08.19 com até 15 (quinze) empregados (as), não está obrigada ao cumprimento das cláusulas ou itens deste Acordo adiante relacionadas: Salário Substituição - Transporte e Alimentação - Eleição de CIPA-SIPAT (até 20 empregados) - Aprendiz - Garantias Sindicais - Promoções - Ausência Justificada (letra "c") - Garantia ao Empregado Estudante - Comunicação de Acidente do Trabalho - Compensação de Horas - Diárias - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social - Salário Admissão – Exame preventivo do Câncer.

#### **CLÁUSULA 45 – MULTA E JUÍZO COMPETENTE**

##### **I. MULTA**

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 2% (dois por cento) do Salário Normativo, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

##### **II. JUÍZO COMPETENTE**

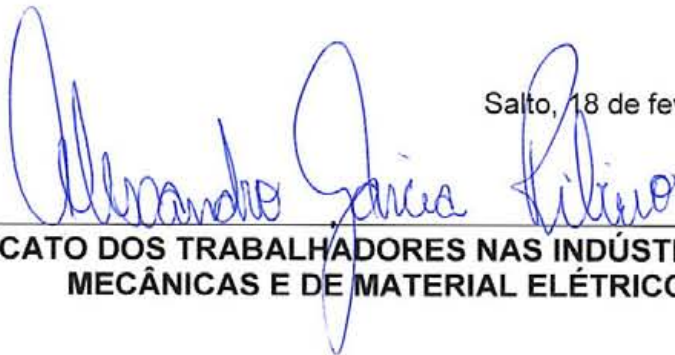
As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvam conjuntamente, o direito de proceder eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação deste Acordo pela negociação coletiva, sempre em busca de entendimento e Segurança Jurídica, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.



#### CLÁUSULA 46 – REGISTRO OU DEPÓSITO

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro e ou depósito nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, pelo sistema mediador eletrônico junto a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo.

Salto, 18 de fevereiro de 2020.



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



**ESTAMPARIA DE METAIS N.G. LTDA.**