



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

## GRUPO 2

### SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO ITATIBA E BIRIGUI

Novembro de 2011



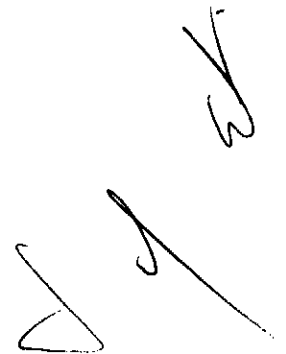
**ÍNDICE**

- 1 Abono Especial
- 2 Aumento Salarial
- 3 Compensações
- 4 Admissões após data-base
- 5 Salário normativo
- 6 Horas extraordinárias
- 7 Adicional noturno
- 8 Adiantamento de salário-vale
- 9 Desconto do DSR
- 10 Compensação de horas
- 11 Jornada de trabalho – tolerância
- 12 Pagamento mensal de salários
- 13 Comprovante de pagamento
- 14 Contrato de experiência
- 15 Salário de admissão
- 16 Carta de referência
- 17 Teste admissional
- 18 Substituição de função
- 19 Aprendizizes – SENAI
- 20 Estrutura de cargos operacionais
- 21 Promoções
- 22 Mão-de-obra temporária
- 23 Medidas de proteção
- 24 Atestados médicos e odontológicos
- 25 Férias
- 26 CIPA
- 27 Água potável
- 28 Exames médicos complementares
- 29 Profissionais de segurança e medicina do trabalho
- 30 Prevenção de acidentes com prensas mecânicas e máquinas



- operatrizes
- 31 Transporte e alimentação
  - 32 Obtenção de documentos
  - 33 Interrupções da jornada de trabalho
  - 34 Fornecimento de uniformes e roupas de trabalho
  - 35 Necessidades higiênicas
  - 36 Diárias
  - 37 Revista
  - 38 Horários de transporte
  - 39 Marcação de ponto nos horários de refeição
  - 40 Vale-transporte
  - 41 Autorização para descontos em folha de pagamento
  - 42 Plantão ambulatorial
  - 43 Garantia ao empregado vítima de acidente no trabalho
  - 44 Garantia temporária de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional
  - 45 Garantia ao empregado em vias de aposentadoria
  - 46 Garantia ao empregado estudante
  - 47 Amamentação
  - 48 Abono por aposentadoria
  - 49 Complementação do auxílio previdenciário
  - 50 Atendimento médico de convênio
  - 51 Auxílio-creche
  - 52 Licença para casamento
  - 53 Ausências justificadas
  - 54 Indenização por morte ou invalidez
  - 55 Licença Maternidade
  - 56 Garantia ao empregado afastado do serviço por doença
  - 57 Preenchimento de formulários para a previdência social
  - 58 Auxílio funeral
  - 59 Programa de Treinamento, Requalificação, Apoio à Recolocação de Pessoal e Ações Sócio Sindicais
  - 60 Convênios Médicos

- 61 Garantias Sindicais
- 62 Comunicação de acidente do trabalho
- 63 Mensalidades do Sindicato
- 64 Atraso no recolhimento de contribuições
- 65 Quadro de Avisos
- 66 Aviso Prévio
- 67 Indenização ao empregado demitido com 45 anos de idade ou mais
- 68 Carta de Aviso de Dispensa
- 69 Contribuição Assistencial dos Empregadores
- 70 Contribuição para Treinamento, Requalificação Profissional, Apoio à Recolocação Profissional e Ações Sócio Sindicais
- 71 Contribuição dos Trabalhadores
- 72 Limites da Aplicação desta Norma Coletiva de Trabalho
- 73 Garantias Gerais
- 74 Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação
- 75 Superposição de Vantagens
- 76 Comissão de Conciliação Prévia
- 77 Programa do incentivo ao primeiro emprego
- 78 Diversidade nas contratações
- 79 Pesquisa de admitidos e demitidos
- 80 Multa
- 81 Reconhecimento das normas coletivas
- 82 Juízo Competente
- 83 Vigência



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MAQUINAS**, registro sindical SR 03932, CNPJ 62.646.617/0001-36, Av. Jabaquara, 2925, São Paulo, SP, **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registro sindical SR 05953, CNPJ 62.510094/0001-04, Av. Paulista, 1313, 7º andar, cj. 703, São Paulo, SP, e, de outro lado, e os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITATIBA** (Vinhedo, Itupeva, Morungaba, Jarinu e Louveira), registro sindical SR 14612, CNPJ 58.386.327/0001-23, Av. Prudente de Moraes até 479/480, Itatiba, SP, e **BIRIGUI**, código sindical 023.000.90996-2, CNPJ 05.737.511/0001-04, Rua Professora Lidya Helena Sthur, 864, Jardim Pérola, Birigui, SP, resolvem estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual rege-se-á pelas seguintes condições:

### 1) ABONO ESPECIAL

As empresas concederão, em caráter especial e eventual, aos seus empregados, um abono especial de 28% (vinte e oito por cento) do salário base vigente em 31.10.2011, desvinculado do salário, até a parcela salarial de R\$5.900,00 (cinco mil e novecentos reais), a ser pago em 2 (duas) parcelas, na forma e condições abaixo:

- a) 14% (quatorze por cento) até 15 de dezembro de 2011 e 14% (quatorze por cento) até 10 de janeiro de 2012.
- b) Os empregados que em 31.10.2011 percebiam salários iguais ou superiores a R\$5.900,00 (cinco mil e novecentos reais), terão um abono especial em 2 (duas) parcelas que serão pagas na forma abaixo:
  - i. Até 15 de dezembro de 2011, no valor fixo de R\$826,00 (oitocentos e vinte e seis reais) e,
  - ii. Até 10 de janeiro de 2012, no valor fixo de R\$826,00 (oitocentos e vinte e seis reais).

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que entrarem em férias cujo período de gozo coincida com os meses de novembro ou dezembro de 2011, terão um abono complementar de 10% (dez por cento), aplicado somente sobre o valor do 1/3

constitucional, bem como sobre o valor do abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial.

**Parágrafo Segundo:** Os abonos especial e complementar serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2011, e que estejam trabalhando na empresa nas respectivas datas de pagamento, respeitado o teto salarial.

## 2) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes serão majorados, na forma abaixo:

- a) Em 1º de janeiro de 2012 pelo percentual de 10% (dez por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2011, respeitado o teto salarial;
- b) Teto salarial: as empresas aplicarão o aumento salarial previsto na letra "a" acima, observado o teto salarial de R\$5.900,00 (cinco mil e novecentos reais). Para os salários iguais ou superiores a este teto, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$590,00 (quinhentos e noventa reais), a partir de 1º de janeiro de 2012;
- c) As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros e resultados;
- d) Por força do aumento salarial de que trata a letra "a" acima as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 1º.11.2010 a 31.10.2011, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes;
- e) Nas rescisões contratuais ocorridas em novembro de 2011 e aquelas que venham a ocorrer em dezembro de 2011, o percentual constante da cláusula nº 2 (Do Aumento Salarial) será aplicado em 1º de novembro de 2011, observadas as cláusula nº 3 (Compensações) e a de nº 4 (Admissões após a data-base), não sendo devido nestes casos o abono especial constante da cláusula nº 1.

- f) As empresas poderão optar em conceder o aumento salarial integral de 10% (dez por cento) a partir de 1º de novembro de 2011, e nesse caso, não pagarão o Abono Especial previsto na cláusula nº 1.
- g) A parcela acima será aplicada sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2011, respeitado o teto salarial de R\$5.900,00 (cinco mil e novecentos reais).

### 3) COMPENSAÇÕES E AJUSTES DE FOLHA

- a) Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente durante o período de 1º/11/2010 a 31/10/2011, com exceção dos reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem como os reajustes concedidos expressamente a título de aumento real.
- b) As diferenças salariais decorrentes dos índices e valores acordados (Cláusulas 1 a 5) deverão ser pagas juntamente com o salário de janeiro de 2012. Serão respeitados acordos firmados individualmente com as empresas estabelecendo prazos distintos para os ajustes de folha.

### 4) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O Aumento Salarial dos empregados da categoria profissional admitidos em 1º.11.2010 e até 31.10.2011, obedecerá aos 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) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma serão aplicados, até 15.12.2011 e 10.1.2012, os percentuais ou valores fixos referente ao ABONO ESPECIAL de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Mês de Admissão	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até 15.12.2011, respeitado o teto salarial	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até 10.01.2012, respeitado o teto salarial	Acréscimos em reais referentes ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até 15.12.2011, respeitado o teto salarial	Acréscimos em reais referentes ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até 10.01.12, respeitado o teto salarial
Nov/10	14,00%	14,00%	R\$826,00	R\$826,00
Dez/10	12,76%	12,76%	R\$752,84	R\$752,84
Jan/11	11,54%	11,54%	R\$680,86	R\$680,86
Fev/11	10,33%	10,33%	R\$609,47	R\$609,47
Mar/11	9,13%	9,13%	R\$538,67	R\$538,67
Abr/11	7,94%	7,94%	R\$468,46	R\$468,46
Mai/11	6,77%	6,77%	R\$399,43	R\$399,43
Jun/11	5,61%	5,61%	R\$330,99	R\$330,99
Jul/11	4,46%	4,46%	R\$263,14	R\$263,14
Ago/11	3,33%	3,33%	R\$196,47	R\$196,47
Set/11	2,21%	2,21%	R\$130,39	R\$130,39
Out/11	1,10%	1,10%	R\$64,90	R\$64,90

**Parágrafo Único:** Ficam excluídas da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.11.2011.

### Proporcionalidade do Aumento Salarial

Mês de Admissão	Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão respeitado o teto salarial	Acréscimo em (R\$) para os salários superiores ao teto
Nov/10	10,00%	R\$590,00
Dez/10	9,13%	R\$538,67
Jan/11	8,27%	R\$487,93
Fev/11	7,41%	R\$437,19
Mar/11	6,56%	R\$387,04
Abr/11	5,72%	R\$337,48
Mai/11	4,88%	R\$287,92
Jun/11	4,05%	R\$238,95
Jul/11	3,23%	R\$190,57
Ago/11	2,41%	R\$142,19
Set/11	1,60%	R\$94,40
Out/11	0,80%	R\$47,20

**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.11.2011.

**Parágrafo Segundo:** Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioria e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

#### 5) **SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo, a partir de 1º de janeiro 2012, obedecidos os critérios abaixo:

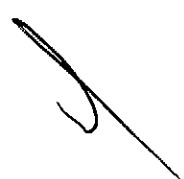
- a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2011, com até 50 (cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$920,00 (novecentos e vinte reais) por mês;
- b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2011, de 51 (cinquenta e um) empregados até 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$1.000,00 (mil reais) por mês;
- c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.10.2011, com mais de 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$1.150,00 (mil cento e cinquenta) por mês.

**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**

As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas da seguinte forma:

- a) Até 25 horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) As horas extras excedentes da 25ª hora e até 40 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;



- c) As horas extras excedentes da 40ª hora e até 60 horas mensais, 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal; e
- d) As horas extras excedentes da 60ª mensal, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

**Parágrafo primeiro:** As horas extraordinárias prestadas nos domingos, feriados e dias ponte já compensados serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, sendo as excedentes pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) em relação à hora normal.

**Parágrafo segundo:** Excetuam-se da remuneração estipulada no parágrafo primeiro as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, as quais serão remuneradas conforme o disposto no *caput*.

#### 7) **ADICIONAL NOTURNO**

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

#### 8) **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 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;
- c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;
- d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

h

△

J

**9) DESCONTO DO DSR**

- a) A ocorrência de 1 (um) atraso no trabalho, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.
- b) Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

**10) COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação; ou
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho; ou
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias ponte.

**Parágrafo primeiro:** As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência ao feriado, a alternativa que será adotada.

**Parágrafo segundo:** Quando o feriado ocorrer entre a segunda 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 10 (dez) horas diárias.

**11) JORNADA DE TRABALHO - TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)**

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001, que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

**12) PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

- a) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;



- b) As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale por meio de depósitos bancários ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo dos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, devendo, ainda, serem mantidas as demais condições da Portaria MTE n° 3.281/84;
- c) Não se aplica o disposto na letra "b" acima para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados para movimentação da conta salário ou que possuem posto bancário nas dependências da empresa, ou efetuam o pagamento em espécie.

### 13) COMPROVANTES 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 identificação da empresa, valor do recolhimento do FGTS, e sempre que possível, a função exercida na empresa, exceto para aquelas empresas que já o fazem de forma eletrônica.

### 14) 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 até 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias;
- b) Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

### 15) SALÁRIO DE 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 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, aos quais se aplicará a cláusula "Promoções".

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

**17) TESTE ADMISSIONAL**

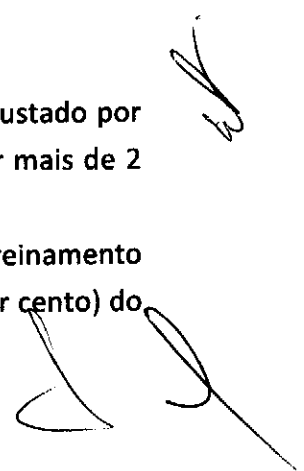
- a) Os testes práticos operacionais não poderão ultrapassar a 2 (dois) dias.
- b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeição.

**18) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

- a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 (noventa) 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.

**19) APRENDIZES – SENAI**

- a) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois) anos;
- b) Será assegurado aos aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 80% (oitenta por cento) do



salário normativo vigente para a categoria acordante, respeitado sempre pelo menos o valor horário do salário mínimo. Os aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31.12.2011, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

- c) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- d) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item "c" anterior;
- e) 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;
- f) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- g) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, 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;
- h) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme disposto no artigo 430 da CLT.

## 20) 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.

## 21) PROMOÇÕES

- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS.
- 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 promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento real de salário. Para os demais empregados após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

## 22) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

- a) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional 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 os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita;
- b) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei nº 6.019/74, a critério da empresa poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

## 23) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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



- b) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus trabalhadores em relação às condições de trabalho e a segurança e saúde do trabalhador;
- c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de risco grave ou iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;
- d) No primeiro dia de trabalho do trabalhador, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção adequado, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- e) O médico do trabalho da empresa ou SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.

#### 24) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a) 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;
- b) 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 Decreto nº 3048, de 07/05/99;
- c) Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado diretamente ao Departamento Médico da empresa;
- d) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos;

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

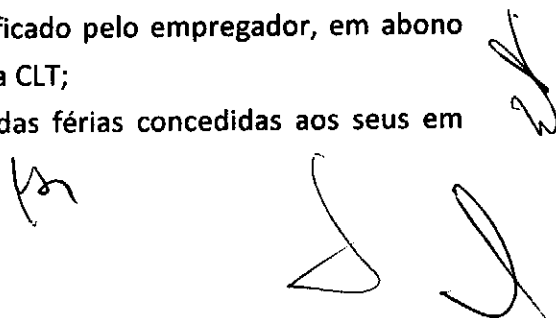
## 25) FÉRIAS

- a) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser 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 do adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal de 1988 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:** Essa remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as 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 previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a";
- 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 art. 143 da CLT;
- g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;



- h) As empresas que cancelarem as 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.

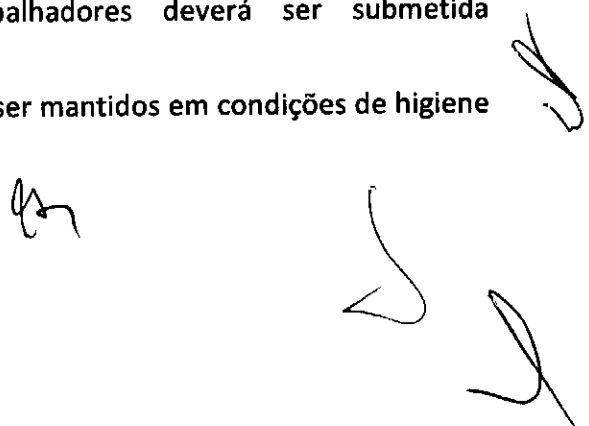
## 26) CIPA

- a) As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 - CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, que deverá ser fixado em local visível, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da CE - Comissão Eleitoral. A inscrição será feita contra recibo e o prazo de inscrição será de no mínimo 15 (quinze) dias, devendo encerrar no 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. No dia seguinte ao término das inscrições, a empresa deverá publicar lista de candidatos e fixá-la ao lado do edital;
- b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas, se for o caso, setorializarão a inscrição e a eleição dos candidatos;
- c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA que integrará a CE - Comissão Eleitoral, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;
- d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes



- indicados pelo empregador. As CIPAs iniciais deverão enviar cópias de todo o processo eleitoral;
- e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo os reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos no caso de CIPA inicial. A empresa informará a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade ou profissional que ministrará o curso e a data provável de seu início;
  - f) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NF 5.6.4), deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA;
  - g) O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu e discutir as ocorrências dos demais setores de trabalho;
  - h) As empresas encaminharão a entidade sindical profissional da base territorial cópia atas e reuniões da CIPA, até o 15º(décimo quinto) dia do mês subsequente;
  - i) A empresa informará ao sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes;
  - j) O não cumprimento no disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

## 27) ÁGUA POTÁVEL

- a) A água potável fornecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica;
  - b) Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.
- 

**28) EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES**

As empresas somente poderão solicitar exames médicos complementares ao empregado quando forem requisitados por médicos.

**29) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

- a) Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria no 3214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho;
- b) Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter horários coincidentes, em empresas diferentes.

**30) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES**

- a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;
- 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.
- d) É parte integrante e complementar da presente Convenção Coletiva de Trabalho o anexo de Prensas e Equipamentos Similares, objeto da Convenção Coletiva de Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plástico e Tratamento Galvânico de Superfícies nas Indústrias Metalúrgicas no Estado de São Paulo 2010-2012.

**31) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

- a) 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;

- b) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão na mesma proporção;
- c) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente;
- d) 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.

### 32) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

- a) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, 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;
- b) 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.

### 33) INTERRUPÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO

- a) As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.
- b) Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta Entidade, no prazo de 72 horas, opor-se a fim de promover o entendimento.

**34) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**

- a) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem;
- b) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando por elas exigidas na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

**35) NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

- a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergências;
- b) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

**36) DIÁRIAS**

Caso ocorra 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 reembolsara a diferença que for comprovada.

**37) REVISTA**

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

**38) HORÁRIOS DE TRANSPORTE**

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público.



**39) 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;
- 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, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**40) 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, 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.

**41) AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, previdência privada e cooperativas, de crédito, instrução (educação) desde que expressamente autorizado pelo empregado.

**42) PLANTÃO AMBULATORIAL**


- a) As empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados trabalhando no período noturno deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;
- b) As empresas que tenham menos de 100 (cem) empregados trabalhando no período noturno deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

**43) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO**

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente de trabalho terá garantida a sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário antes percebido, pelo período de 12 (doze) meses, a contar da alta médica do auxílio-doença acidentário concedido pelo INSS, a teor do disposto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 e artigo 346 do Decreto nº 3.048/99.

**44) GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL**

Ao 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, terá garantido emprego ou salário nas seguintes condições:

- a) Se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, tiver tido alta médica e retornar ao trabalho, terá garantida a permanência no emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contado a partir da alta médica. Neste período já está inclusa a garantia prevista em dispositivo da legislação pertinente vigente (Decreto nº 3048/99, art. 346);
  - b) Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria;
  - c) 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 aposentadoria, de prática de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.
- 

**45) 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, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício 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, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício 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 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindindo por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- e) O empregado, sempre que possível, deverá comunicar a empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

**46) GARANTIA 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 8 (oito) dias corridos e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

**b) Horário de Trabalho**

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou

profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a empresa deverá ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

**c) Estágio**

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

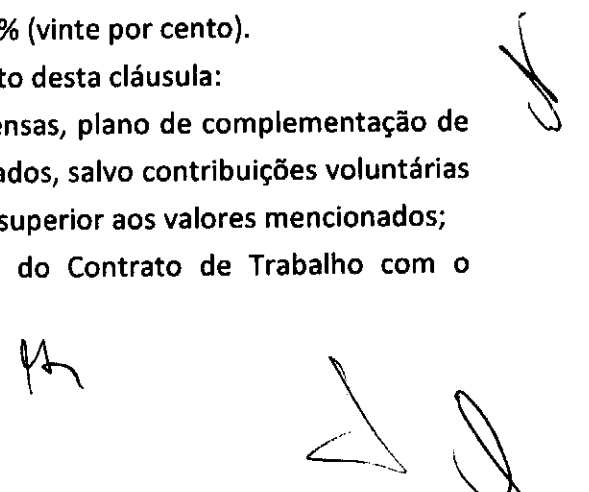
**47) AMAMENTAÇÃO**

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 8 (oito) dias úteis de trabalho.

**48) ABONO POR APOSENTADORIA**

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

**Parágrafo primeiro:** Ficam excluídas do pagamento desta cláusula:

- a) As empresas que mantenham às suas expensas, plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;
  - b) Quando a empresa promover a rescisão do Contrato de Trabalho com o pagamento das verbas rescisórias.
- 

**Parágrafo segundo:** O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º da Constituição Federal de 1988. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

**49) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

- a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente do trabalho ou doença profissional, 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. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário;
- b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-doença 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 o teto previdenciário;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença, no caso do item "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.

**50) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO**

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico quando o trabalhador necessitar de atendimento emergencial.

**51) AUXÍLIO CRECHE**

- a) As empresas nas quais trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creches próprias, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas

comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, à sua escolha, até o limite do valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante supra mencionado será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses de idade;

- b) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe, mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;
- c) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;
- d) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com sindicato representativo da categoria profissional.

## 52) LICENÇA PARA CASAMENTO

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

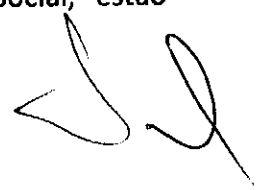
## 53) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

- 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 13<sup>º</sup> 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;
- b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7<sup>º</sup> da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;

- c) Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a) ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, o até limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;
- d) Nos casos da letra "c", serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;
- e) Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra "c", e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;
- f) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

#### **54) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

- a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;
- b) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestados pelo INSS. 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.

## 55) LICENÇA MATERNIDADE

As empresas que contarem com mais de 50 (cinquenta) empregados da categoria em 31.10.2011 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

**Parágrafo Quarto:** As empregadas ou os empregados adotantes ou aquelas(es) que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, terão direito aos seguintes períodos de licença, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) Por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
- b) Por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e
- c) Por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

**Parágrafo Quinto:** A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Instrumento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

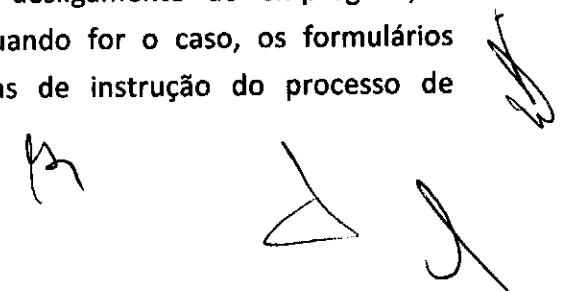
**Parágrafo Sexto:** Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico válido, a empregada terá direito a um repouso remunerado de 20 (vinte) dias, já incluído o afastamento previsto no artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

**56) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA**

- a) Ao empregado afastado 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 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, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- c) Dentro do prazo limitado por esta 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 com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

**57) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

- a) As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:
    - 1. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis;
    - 2. Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
    - 3. Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis;
  - b) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes;
  - c) As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, o atestado de afastamento e salários, e, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.
- 

**58) 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 nominais em caso de morte por acidente de trabalho;
- b) Ficam excluídas dos dispositivos 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.

**59) PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO SINDICAIS - PSE**

As empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO deverão prover, às suas expensas, um programa de serviços aos seus empregados (PSE), de forma contínua ao longo de todo o período coberto por esta CCT, composto de:

- a. Cursos de treinamento em saúde e segurança do trabalho;
- b. Cursos de prática de ações sindicais, com profissionais indicados pelos sindicatos profissionais;
- c. Serviços de lazer programado para as férias dos empregados e seus dependentes.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados dispensados sem justa causa, as empresas deverão ainda prover os seguintes serviços:

- a. Cursos de requalificação profissional;
- b. Serviços de apoio à recolocação do empregado dispensado.

**Parágrafo Segundo:** O PSE e seus serviços supracitados terão seu conteúdo, duração, qualidade e freqüência definidos por meio de negociação direta entre as empresas e os sindicatos respectivos.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão apresentar aos sindicatos, impreterivelmente, em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos do início da vigência desta CCT, suas propostas de implantação do PSE, especificando, para efeitos de quantificação do programa, o número de empregados atuais da empresa por

categoria profissional e o número de admissões e desligamentos ocorridos nos anos 2008, 2009 e 2010 e até novembro de 2011.

**Parágrafo Quarto:** Os sindicatos dos empregados terão um prazo de até 30 (trinta) dias para se manifestar quanto à proposta de PSE apresentada pela empresa, sendo que a não manifestação neste período será entendida como concordância com a proposta da empresa.

**Parágrafo Quinto:** Uma vez aprovado o PSE pelo sindicato dos empregados, com ou sem sugestões, a empresa terá 45 (quarenta e cinco) dias para colocar em prática os serviços do PSE para seus empregados.

**Parágrafo Sexto:** Visando dar condições aos sindicatos dos empregados para acompanhar o cumprimento do PSE, as empresas deverão encaminhar aos sindicatos dos empregados, todos os meses, os seguintes documentos e informações: guia de GSP, relação de admitidos e demitidos e relação de empregados atendidos em cada um dos serviços e cursos do PSE no mês em questão.

**Parágrafo Sétimo:** Para avaliar o desenvolvimento do PSE, o sindicato profissional respectivo terá a autorização de realizar, a cada mês, uma assembléia geral dos empregados, com duração de 1 (uma) hora, nas dependências da empresa, em horário normal de serviço. As sugestões e/ou reclamações extraídas dessas assembléias serão encaminhadas trimestralmente a cada empresa, que terá 30 (trinta) dias para corrigir os problemas ou implementar as sugestões, desde que bem fundamentadas e razoáveis.

**Parágrafo Oitavo:** O descumprimento de qualquer dos dispositivos desta cláusula nos prazos estabelecidos, acarretará à empresa multa de R\$ 10,00 (Dez Reais) por dia de atraso e/ou inadimplemento, por empregado.

## 60) 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.

## 61) 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;

### b) Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à 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 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado 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 (cinquenta) empregados e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (uma) pessoa por ano;
  2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) pessoas por ano;
  3. Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) pessoas por ano.

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

**62) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

- a) As empresas enviarão, para fins estatísticos, ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, cópia da CATs (Comunicação de Acidentes de Trabalho) emitidas;
- b) No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado de imediato, no caso de impossibilidades terá a empresa 24 (vinte e quatro) horas para atendimento deste item;
- c) Na ocorrência de acidente de trajeto, de graves proporções, com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato, impreterivelmente acompanhado de cópia da CAT.

**63) MENSALIDADES DO SINDICATO**

- a) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas à entidade beneficiada até o 5º (quinto) dia após o efetivo desconto;
- b) As relações de associados enviadas às empresas, deverão ser devolvidas ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados a partir do recebimento das mesmas. Na devolução destas relações, empresas ficam obrigadas a informar nominalmente os associados demitidos;
- c) Nas bases dos sindicatos profissionais, cujas mensalidades são cobradas mediante recibos, estes deverão ser entregues aos associados juntamente com o comprovante de pagamento de salário do mês.

**64) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES**

- a) A empresa que deixar de recolher ao respectivo Sindicato Representativo da Categoria Profissional beneficiado, dentro do prazo estipulado por lei ou esta Convenção Coletiva de Trabalho, as contribuições associativas mensais prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large '4' and several scribbles.

atraso, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo da correção monetária devida;

- b) As empresas que eventualmente estiverem inadimplentes com o sindicato representativo da Categoria Profissional, anterior a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão juntamente com o Sindicato Patronal acordarem a melhor forma de quitação desse débito.

#### **65) QUADROS DE AVISOS**

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

#### **66) AVISO PRÉVIO**

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

- a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) A redução de 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 durante o período;
- c) Caso seja o empregado 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

M

△

4

está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 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, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado.

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

- a) 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;
- b) Os empregados admitidos a partir de 01/11/94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados a mesma empresa.
- c) Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

**68) CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

**69) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**

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

Capital Social (R\$)	Contribuição (R\$)
Até 3.000,00	220,00
De 3.000,01 a 5.500,00	330,00
De 5.500,01 a 8.500,00	600,00
De 8.500,01 a 12.000,00	870,00
De 12.000,01 a 19.500,00	1.700,00
De 19.500,01 a 29.500,00	2.200,00
De 29.500,01 a 44.000,00	2.800,00
De 44.000,01 a 65.000,00	3.300,00
De 65.000,01 a 110.000,00	4.400,00
De 110.000,01 a 325.000,00	5.500,00
De 325.000,01 a 500.000,00	8.200,00
De 500.000,01 a 800.000,00	9.500,00
Acima de 800.000,01	11.000,00

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, por meio de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades indicais de empregadores, até o dia 10 de fevereiro de 2012.

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

**70) CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS**

O propósito da presente cláusula é o de constituir um pacote facultativo de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com redução de encargos para as empresas.

m

△

∩

**Parágrafo Primeiro:** Para os fins de treinamento, requalificação profissional, apoio à recolocação profissional, prática de ações sócio-sindicais (garantindo o cumprimento da Cláusula 59), as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, às suas expensas, contribuirão para os sindicatos de empregados signatários, conforme a seguir definido, com a quantia anual única de R\$280,00 (duzentos e oitenta reais) por empregado, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

- a. R\$70,00 (setenta reais), até 25 de janeiro de 2012, em favor do respectivo sindicato;
- b. R\$70,00 (setenta reais), até 29 de fevereiro de 2012, em favor do sindicato respectivo;
- c. R\$70,00 (setenta reais), até 30 de março de 2012, em favor do sindicato respectivo;
- d. R\$70,00 (setenta reais), até 30 de abril de 2012, em favor do sindicato respectivo.

**Parágrafo Segundo:** Os custos para a prestação dos serviços indicados no Parágrafo Primeiro desta cláusula deverão ser cobertos pela contribuição ali prevista.

**Parágrafo Terceiro:** Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas e os que estiverem com os contratos de trabalho suspensos, bem como as empresas abrangidas pela presente CCT que cumpram, às suas expensas, as disposições da cláusula 59 deste Instrumento.

**Parágrafo Quarto:** A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembléias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com os Sindicatos Profissionais signatários, bem como quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos Profissionais signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, da contribuição mencionada, e que assumem toda e qualquer responsabilidade pela

sua fixação, isentando os Sindicatos Patronais signatários, e as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades.

**Parágrafo Quinto:** A contribuição ora prevista não terá natureza de salários para quaisquer fins de direito, não se incorporando à remuneração e não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário.

#### 71) **CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES**

Os trabalhadores beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho contribuirão com o percentual de 3% (três por cento) em 20.02.2012, incidindo sobre os salários vigentes em 31.10.2011 limitado ao teto salarial de R\$5.900,00 (cinco mil e novecentos reais), para custeio da receita da associação para a continuidade da prestação de serviços, assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do sindicato e dos encargos originários da negociação coletiva e mobilização da categoria.

**Parágrafo primeiro:** Fica assegurado o direito de oposição ao referido desconto a todos os trabalhadores que deverá ser exercido de uma única vez, pessoalmente, na sede do sindicato, e em 10 (dez) dias contados a partir da data de assinatura do presente instrumento.

**Parágrafo segundo:** Excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados pertencentes às categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos e que em virtude dessas situações não foram beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo terceiro:** A presente cláusula foi objeto de deliberação das Assembléias realizadas pelos Sindicatos Profissionais.

**Parágrafo quarto:** As partes signatárias convencionam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os Sindicatos Profissionais, estando isentos os Sindicatos Patronais signatários da presente, bem como as empresas por eles representadas, sendo que essas contribuições foram aprovadas nas respectivas assembléias realizadas pelos Sindicatos Profissionais.

**Parágrafo quinto:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão proceder ao desconto ora referido apenas depois de

formalmente notificadas pelos respectivos sindicatos profissionais dentro de prazos razoáveis e que permitam os necessários ajustes de folha de pagamento.

**72) LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.10.2011 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 Eventual, 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 e Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transportes e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

**73) GARANTIAS GERAIS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não se aplicará às empresas que já tenham formalizado Acordos Coletivos de Trabalho com os sindicatos profissionais signatários, abrangendo condições econômicas e sociais.

**Parágrafo único:** Para as empresas que tenham firmado Acordos Coletivos de Trabalho abrangendo apenas condições econômicas aplicar-se-ão as cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção expressa das mencionadas condições econômicas.

**74) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.

**75) 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.

**76) COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Será negociada, pelas partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, a instituição de comissão de conciliação prévia, tal como previsto em Lei.

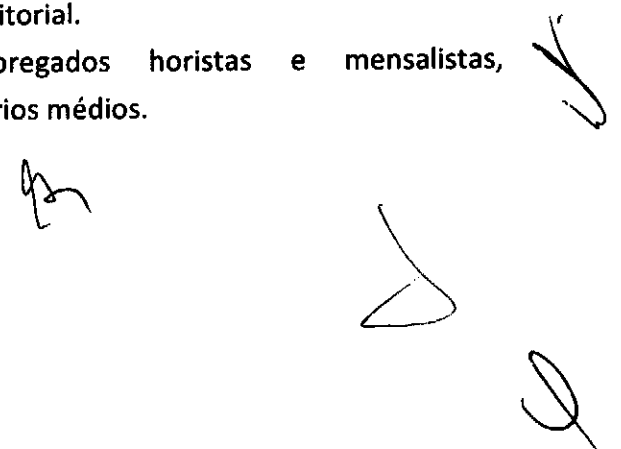
**77) PROGRAMA DO INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO**

- a) Com o fim de incentivar o primeiro emprego no setor representado pelas entidades signatárias e propiciar treinamento prático-profissional, qualificação e ensinamentos a serem ministrados pelas empresas, estas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, pela primeira vez, após análise de sua CTPS, pagando um salário equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor piso salarial da categoria.
- b) O período de validade para esse modelo de contratação será de seis meses, abrangendo no máximo 20% (vinte por cento) do efetivo da empresa e após o seu término, o empregado contratado nessa condição passará a receber o salário correspondente ao da função exercida.

**78) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem a envidar 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.

**79) PESQUISA DE ADMITIDOS E DEDITIDOS**

- a) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.
  - b) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.
- 

**80) MULTA**

- a) Multa de 2% (dois por cento) do salário normativo da respectiva base territorial, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada;
- b) Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

**81) RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS**

As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem aos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, bem como à legislação infraconstitucional vigente.

**82) JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

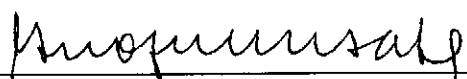
**83) VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, de 1º/11/2011 a 31/10/2013, exceto no que se refere às cláusulas 1, 2, 3, 4, 5, 69, 70 e 71, as quais vigorarão por 1 (um) ano, ou seja, de 1º/11/2011 a 31/10/2012.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, as partes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, 12 de janeiro de 2012.






SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE  
MÁQUINAS – SINDIMAQ

Hiroyuki Sato

Diretor Executivo

CPF 004.633.108-53



---

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

Marcos Cardoso

Diretor

CPF 078.623.608-69



SINDICATO DA INDÚSTRIA DE  
APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS  
E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO  
PAULO – SINAEEES

Dorival Biasia

CPF 028.334.768-68



---

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

Edson de Barros

Diretor

CPF 058.492.468-27