

**CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO  
2009/2011**

 **snaees**

 **SINDIMAQ**  
Sindicato Nacional da Indústria  
de Máquinas

**GRUPO II**

**CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES  
DO BRASIL**

Novembro de 2009



### 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, assembléia realizada em 25/11/2009, **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, assembléias realizadas em 26/11/2009, e, de outro lado, a **CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL** e os **SINDICATOS DO 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, assembléia realizada em 10/9/2009, **SÃO CARLOS E IBATÉ** registro sindical SR03838, CNPJ 59.620.591/0001-42, Rua Riachuelo, 632, Centro São Carlos, SP, assembléia realizada em 22/11/2009, e **BIRIGUI**, código sindical 023.000.90996-2, CNPJ 05.737.511/0001-04, Rua Ribeiro de Barros, 798, Centro, Birigui, SP, assembléia realizada em 12/9/2009, 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:

XX  
 XX  
 XX

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and several initials.

## 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 para empregada adotante
- 56 Garantia ao empregado afastado do serviço por doença
- 57 Preenchimento de formulários para a previdência social
- 58 Auxílio funeral
- 59 Convênios médicos
- 60 Garantias sindicais
- 61 Comunicação de acidente do trabalho
- 62 Mensalidade do sindicato
- 63 Atraso no recolhimento de contribuições
- 64 Quadro de avisos
- 65 Aviso prévio
- 66 Indenização ao empregado demitido com 45 anos de idade ou mais
- 67 Carta de aviso de dispensa
- 68 Contribuição assistencial dos empregadores
- 69 Contribuição dos trabalhadores
- 70 Atraso no recolhimento da contribuição dos trabalhadores
- 71 Assistência aos trabalhadores
- 72 Limites da aplicação desta convenção 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

## 1) ABONO ESPECIAL

As empresas concederão aos seus empregados, em caráter especial e eventual, um abono especial de 29% (vinte e nove por cento), incidente sobre o salário base vigente em 31/10/2009, desvinculado do salário e limitado até a parcela salarial de R\$4.600,00 (quatro mil e seiscentos reais), que deverá ser pago em 2 (duas) parcelas, na forma e condições abaixo descritas:

- a) 15% (quinze por cento) até 20/5/2010; e
- b) 14% (quatorze por cento) até 18/6/2010.

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados que em 31/10/2009 percebiam salários iguais ou superiores a R\$4.600,00 (quatro mil e seiscentos reais), o abono especial será pago em 2 (duas) parcelas, na forma e condições abaixo descritas:

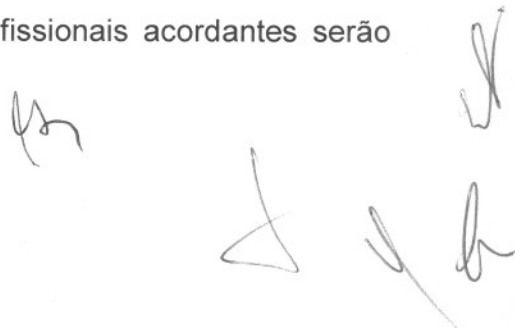
- a) Até 20/5/2010 será pago o valor fixo de R\$690,00 (seiscentos e noventa reais); e
- b) Até 18/6/2010 será pago o valor fixo de R\$644,00 (seiscentos e quarenta e quatro reais).

**Parágrafo segundo:** Os empregados que entrarem em férias cujo período de gozo coincida integralmente com os meses de novembro ou dezembro de 2009, terão um abono complementar de 29% (vinte e nove 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 terceiro:** Os abonos especial e complementar serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31/10/2009 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 a seguir descrita:



- a) Em 1º/1/2010 pelo percentual de 6,53% (seis vírgula cinquenta e três por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2009, respeitado o teto salarial ora previsto;
- b) Teto salarial: As empresas aplicarão o aumento salarial previsto no caput deste artigo observando o teto salarial de R\$4.600,00 (quatro mil e seiscentos reais). Para os salários iguais ou superiores a este teto, será concedido, a partir de 1º/1/2010, um aumento salarial no valor fixo de R\$300,38 (trezentos reais e trinta e oito centavos).

**Parágrafo primeiro:** As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (tanto profissionais quanto patronais), para acordarem ajustes de majoração salarial diferenciados. O disposto neste parágrafo aplica-se, inclusive, para as empresas que possuam Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

**Parágrafo segundo:** Nas rescisões contratuais ocorridas em novembro e dezembro de 2009, o percentual constante da Cláusula nº 2 (Aumento Salarial) será aplicado a partir de 1º/11/2009, observado o disposto na Cláusula nº 3 (Compensações) e na Cláusula nº 4 (Admissões Após a Data-Base), não sendo devido, nestes casos, o abono especial previsto na Cláusula nº 1.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão optar em conceder o aumento salarial integral de 6,53% (seis vírgula cinquenta e três por cento) a partir de novembro de 2009, e, neste caso, pagarão somente um abono correspondente a 12% (doze por cento), de uma única vez, até o dia 20/5/2010.

**Parágrafo quarto:** Por força do disposto nesta cláusula, as partes consideram fechados e encerrados, para todos os fins de direito, o período de



1º/11/2008 a 31/10/2009, já que estão sendo atendidos os termos da legislação vigente.

### 3) COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente durante o período de 1º/11/2008 a 31/10/2009, 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.

### 4) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados da categoria profissional admitidos entre 1º/11/2008 e 31/10/2009 obedecerá aos critérios a seguir relacionados:

- a) Aos salários dos empregados da categoria admitidos em função 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 funções sem paradigma serão aplicados até 20/5/2010 e 18/6/2010 os percentuais ou valores fixos referentes ao abono especial de acordo com a tabela a seguir, considerando-se 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 20/5/2010 respeitado o	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até 18/6/2010 respeitado o	Acréscimos em reais referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até	Acréscimos em reais referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até 18/6/2010 respeitado o teto

*Handwritten signatures and initials:*  
 fr  
 Z  
 J  
 A

	teto salarial	teto salarial	20/5/2010 respeitado o teto salarial	salarial
Nov/08	15,00%	14,00%	R\$ 690,00	R\$ 644,00
Dez/08	13,67%	12,76%	R\$ 628,75	R\$ 587,05
Jan/09	12,35%	11,54%	R\$ 568,20	R\$ 530,84
Fev/09	11,05%	10,33%	R\$ 508,36	R\$ 475,18
Mar/09	9,77%	9,13%	R\$ 449,21	R\$ 419,98
Abr/09	8,49%	7,94%	R\$ 390,74	R\$ 365,38
Mai/09	7,24%	6,77%	R\$ 332,95	R\$ 311,46
Jun/09	6,00%	5,61%	R\$ 275,83	R\$ 258,12
Jul/09	4,77%	4,46%	R\$ 219,37	R\$ 205,36
Ago/09	3,56%	3,33%	R\$ 163,57	R\$ 153,18
Set/09	2,36%	2,21%	R\$ 108,41	R\$ 101,56
Out/09	1,17%	1,10%	R\$ 53,89	R\$ 50,50

**Parágrafo primeiro:** A tabela acima não se aplica aos empregados admitidos a partir de 1º/11/2009.

#### 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/08	6,53%	R\$ 300,38
Dez/08	5,97%	R\$ 274,62
Jan/09	5,41%	R\$ 248,99
Fev/09	4,86%	R\$ 223,49
Mar/09	4,31%	R\$ 198,13
Abr/09	3,76%	R\$ 172,91
Mai/09	3,21%	R\$ 147,82
Jun/09	2,67%	R\$ 122,85

Jul/09	2,13%	R\$ 98,02
Ago/09	1,59%	R\$ 73,32
Set/09	1,06%	R\$ 48,75
Out/09	0,53%	R\$ 24,31

**Parágrafo segundo:** A tabela acima não se aplica aos empregados admitidos a partir de 1º/11/2009.

**Parágrafo terceiro:** Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente desde a admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade, término de aprendizagem e aumento real concedido sob este título.

**Parágrafo quarto:** Aos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão aplicados os critérios do tópico anterior.

## 5) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho um salário normativo, a partir de 1º/1/2010, segundo os critérios abaixo:

- a) Para os estabelecimentos que em 31/10/2009 contavam com até 100 (cem) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$744,00 (setecentos e quarenta e quatro reais) por mês;
- b) Para os estabelecimentos que contavam, em 31/10/2009, de 101 (cento e um) até 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$808,56 (oitocentos e oito reais e cinquenta e seis centavos) por mês;
- c) Para os estabelecimentos que contavam, em 31/10/2009, com mais de 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$941,73 (novecentos e quarenta e um reais e setenta e três centavos) por mês.

**Parágrafo único:** Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras “a”, “b” e “c”, acima, os 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:

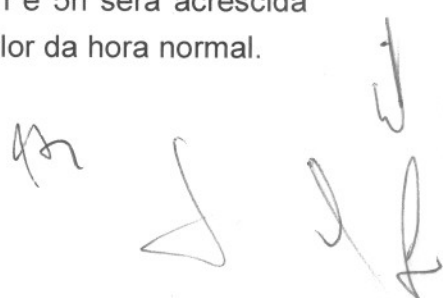
- a) Até 25 horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) As horas extras excedentes da 25ª hora e até 40 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) As horas extras excedentes da 40ª hora e até 60 horas mensais, 80% (oitenta 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:** Excetua-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:

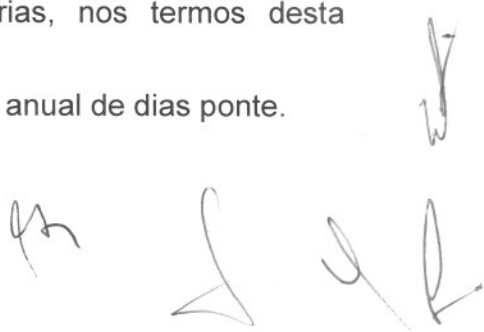
- a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá 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.

## 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 nº 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.

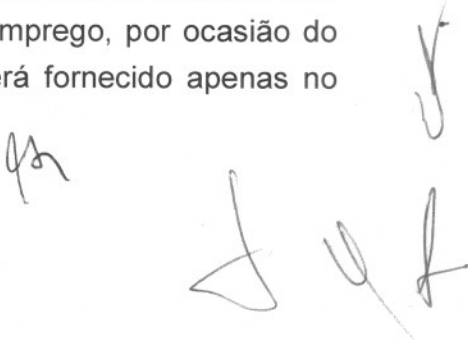
#### **14) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- 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 menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria acordante. Os menores aprendizes em empresas com 100 (cem) ou mais empregados em 31.12.2009, 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;

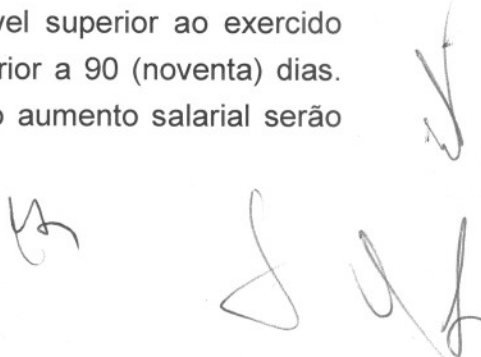


- d) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item “c” anterior;
- e) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, 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

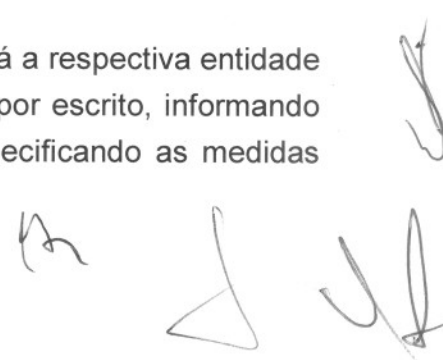
- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS.
- 

- 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;

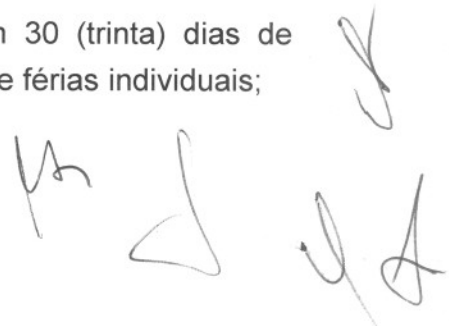
- d) No primeiro dia de trabalho do trabalhador, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção adequado, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- e) O médico do trabalho da empresa ou SESMT 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.



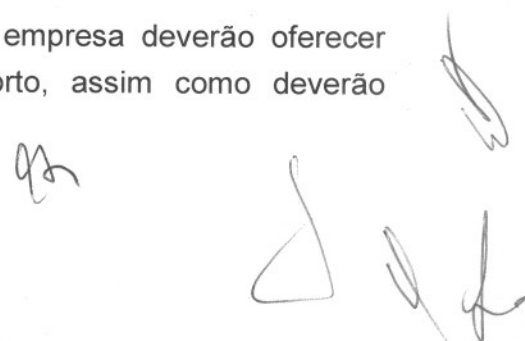
**29) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

- 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.

**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.

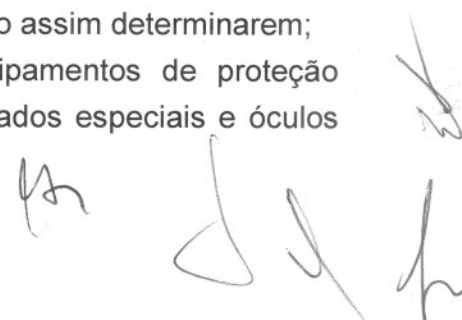
### 32) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

- 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

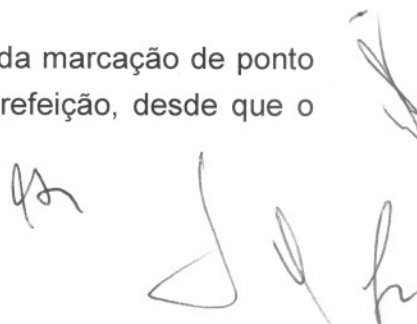
As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se constrangimentos.

### 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, respeitada a Portaria GM/MTb 1.120, de 08/11/95 que regulamentou o § 2º do art. 74 da CLT.

#### **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;



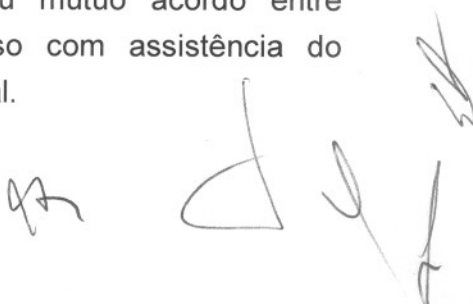
- b) As empresas que tenham menos de 100 (cem) empregados trabalhando no período noturno deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

**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:

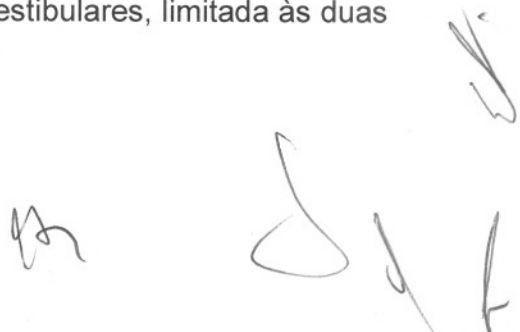
- a) Se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, tiver tido alta médica e retornar ao trabalho, terá garantida a permanência no emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contado a partir da alta médica. Neste período já está inclusa a garantia prevista em dispositivo 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, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 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) 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

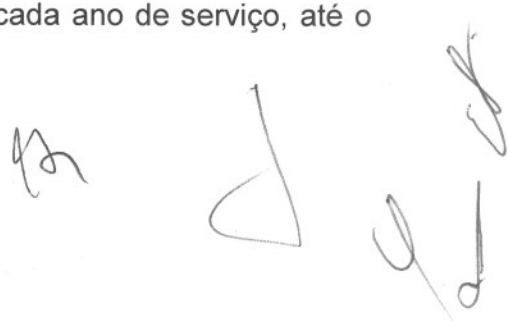
As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

## 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).

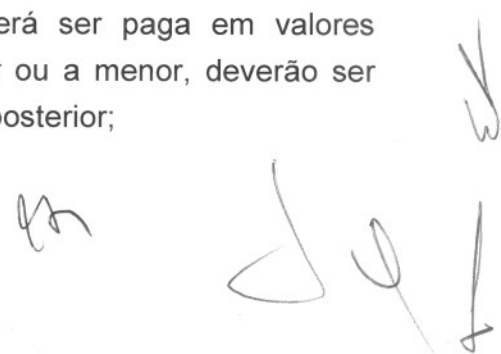


**Parágrafo primeiro:** Ficam excluídas do pagamento desta cláusula:

- 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**



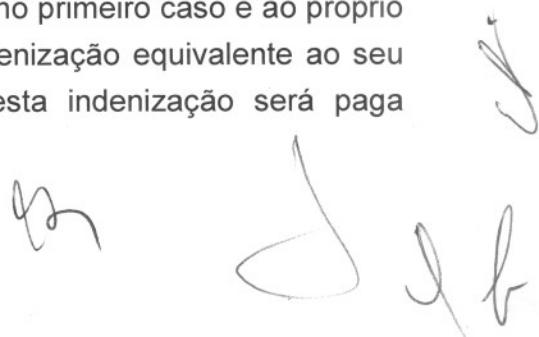
No caso de casamento de empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

### 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 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;
- b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1.988, 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 internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;
- d) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula;
- e) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado 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 PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Será concedida licença-maternidade para as empregadas adotantes, nos termos do artigo 392-A, da CLT.

#### **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**

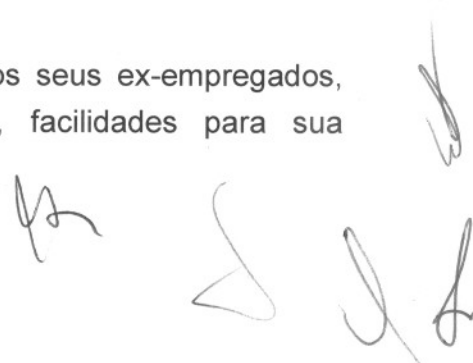


- a) As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:
1. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis;
  2. Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
  3. Para fins de obtenção 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) 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.

## 60) 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:

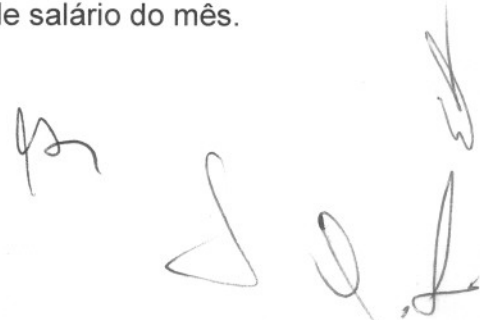
1. Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (uma) pessoa por ano;
2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) pessoas por ano;

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.

#### **61) 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.

#### **62) 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.
- 

**63) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES**

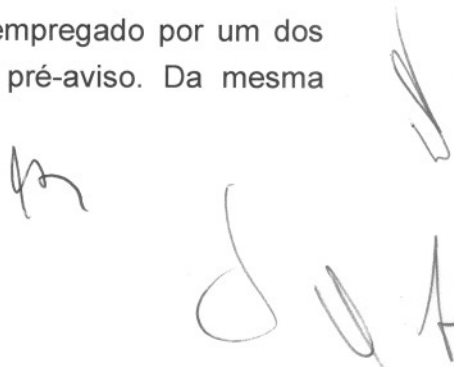
- a) A empresa que deixar de recolher ao respectivo Sindicato Representativo da Categoria Profissional beneficiado, dentro do prazo estipulado por lei ou esta Convenção Coletiva de Trabalho, as contribuições associativas mensais prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa no valor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

**64) 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.

**65) AVISO PRÉVIO**

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

- a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
  - b) A redução de 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 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.

#### **66) 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.

#### **67) 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.

#### 68) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais patronais signatárias do presente, uma Contribuição Assistencial, de acordo com o seguinte critério:

CAPITAL SOCIAL - R\$	CONTRIBUIÇÃO - R\$
Até 2.500,00	200,00
De 2.500,01 a 5.000,00	300,00
De 5.000,01 a 7.500,00	550,00
De 7.500,01 a 11.000,00	800,00
De 11.000,01 a 18.000,00	1.500,00
De 18.000,01 a 27.000,00	2.000,00
De 27.000,01 a 40.500,00	2.500,00
De 40.500,01 a 60.750,00	3.000,00
De 60.750,01 a 100.000,00	4.000,00
De 100.000,01 a 300.000,00	5.000,00
Acima de 300.000,01	7.500,00

A Contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 20/5/2010.

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

## 69) CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores beneficiados pela presente Convenção Coletiva do Trabalho contribuirão com os percentuais de 6% (seis por cento) em 20/5/2010 e 6% (seis por cento) em 18/6/2010, incidentes sobre os salários vigentes em 31/10/2009, limitado ao teto salarial de R\$ 4.600,00 (quatro mil e seiscentos reais), destinada a custear a 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, o qual 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.

## 70) ATRASO NO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES

A empresa que deixar de recolher à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, se paga nos primeiros 30 (trinta) dias subsequentes ao vencimento, após esse prazo incorrerá em multa de 2% (dois por cento), de inadimplência, do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

## 71) ASSISTÊNCIA AOS TRABALHADORES

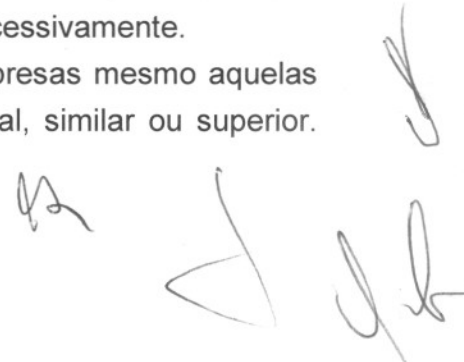
A Assistência do Trabalhador constitui-se em um pacote de serviços que tem como beneficiários últimos os empregados das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho e que poderá garantir e dar qualidade ao cumprimento de várias de suas cláusulas sociais, o que também beneficia social e economicamente as empresas. Neste primeiro momento, a Assistência do Trabalhador será composta por um seguro conforme detalhado nas alíneas abaixo:

a) ABRANGÊNCIA: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho contratarão, às suas expensas e sem ônus para os empregados, seguro de grupo para seus empregados, o qual englobará (i) morte natural, (ii) morte acidental, (iii) invalidez permanente total por acidente, (iv) invalidez permanente parcial por acidente e (v) auxílio funeral. Este seguro garante o cumprimento, até as coberturas abaixo, das Cláusulas 54 e 58 da presente Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se que caso a indenização prevista nessas cláusulas seja eventualmente superior à cobertura do seguro, a empresa deverá indenizar o(a) empregado/família apenas pela diferença.

b) COBERTURAS: As indenizações em cada caso serão conforme abaixo:

- Morte natural: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- Morte Acidental: R\$10.000,00 (dez mil reais)



- Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$10.000,00 (dez mil reais)
  - Invalidez Permanente Total por Acidente, conforme tabela da SUSEP: R\$10.000,00 (dez mil reais)
  - Auxílio Funeral por Morte (qualquer causa): R\$10.000,00 (dez mil reais)
- c) CUSTO: As empresas deverão recolher à empresa seguradora, sem qualquer ônus para seus empregados, a quantia mensal de R\$ 5,60 cinco reais e sessenta centavos) por empregado ativo, a partir da vigência da presente Convenção.
- d) SEGURADORA: Para viabilizar o controle de sua implantação, esse serviço de seguro será prestado por uma única empresa seguradora e essa empresa deverá ser idônea, de porte, especializada no ramo de seguros e devidamente registrada na SUSEP, devendo, ainda, ser indicada pelos sindicatos profissionais signatários.
- e) Os sindicatos Patronais signatários desta Convenção, terão acesso à informações da seguradora que lhes permitam acompanhar e controlar todo o processo.
- f) PAGAMENTO: O recolhimento da quantia estipulada na alínea “c” acima, far-se-á mensalmente, sendo o vencimento todo dia 15 do mês subsequente à vigência. Os boletos serão encaminhados às empresas com o valor em branco, o qual deverá ser calculado e inserido pelas próprias empresas, multiplicando o número de empregados constantes na GFIP por R\$5,60 (cinco reais e sessenta centavos). Após o pagamento do primeiro boleto, a seguradora enviará o Certificado de Seguro. As empresas deverão encaminhar até o dia 31/5/2010 a relação de funcionários contendo nome e CPF, esta informação será necessária somente na implantação do seguro, ou em caso de sinistro.
- g) VIGÊNCIA: O seguro terá vigência retroativa ao dia 1º de abril de 2010. Serão enviados carnês contendo boletos até o fim da vigência dessa CCT, sendo o primeiro boleto com vencimento bancário para 15/6/2010 e referente à vigência maio de 2010, e assim sucessivamente.
- h) Este seguro será obrigatório para todas as empresas mesmo aquelas que eventualmente já tenham outro seguro igual, similar ou superior.
- 

Essas empresas deverão se adequar ao seguro previsto na presente cláusula até o dia 1º/6/2010.

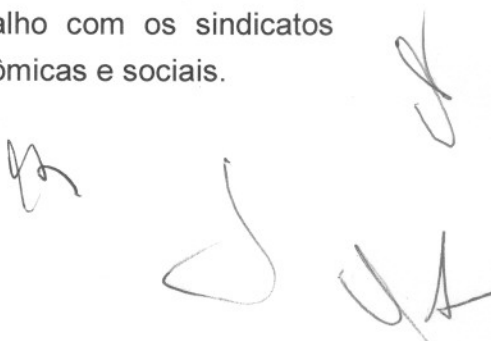
- i) No caso de empresas que já tenham seguro igual, similar ou superior, a Seguradora a ser indicada pelos sindicatos profissionais se comprometerá, sempre que assim desejado pelas empresas, a negociar com a atual Seguradora da empresa a transferência da cobertura descrita nesta cláusula, de modo a desburocratizar o processo e propiciar que a empresa continue a se relacionar apenas com uma seguradora.
- j) Caso tais tratativas não tenham êxito, a empresa deverá recolher o boleto do seguro a partir da vigência de junho 2010.
- k) Os valores suportados pela empresa referentes a este seguro não comporão os salários dos empregados e não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

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

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.10.2009 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas: Substituição 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 o 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 jê 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 e da Cláusula 71.

**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 DEMITIDOS**

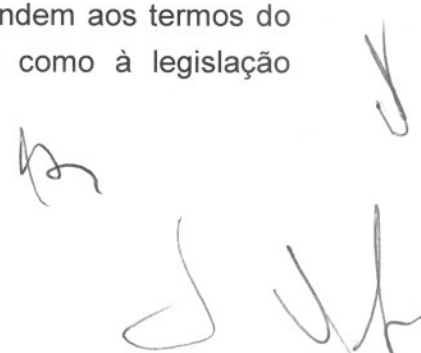
- a) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.
- b) A informação abrangerá os empregados 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/11/2009 a 31/10/2011, exceto no que se refere às cláusulas 1, 2, 3, 4, 5, 68 e 69, as quais vigorarão por 1 (um) ano, ou seja, de 1º/11/2009 a 31/10/2010.

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, 22 de abril de 2010.




SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE  
MÁQUINAS – SINDIMAQ

Hiroyuki Sato

Diretor Executivo

CPF 004.633.108-53



CENTRAL GERAL DOS  
TRABALHADORES DO BRASIL – CGTB

Edson de Barros

058492468-17



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

Dorival Biasia

CPF 028.334.768-68



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

Paulo Sérgio Moreira

Diretor

CPF 023.701.698-26





---

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

Marcos Cardoso

Diretor

CPF 078.623.608-69



---

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

Edson de Barros

Diretor

CPF 058.492.468-27