CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

SINDIPEÇAS – SINDIFORJA - SINPA

2018

ÍNDICE

CLÁUSULA

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

2ª - ABRANGÊNCIA

3ª - PISO SALARIAL

4ª - AUMENTO SALARIAL

5ª - GARANTIAS INERENTES AOS SALÁRIOS

I. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

II. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

III. ATRASO DE PAGAMENTO

IV. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

6ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

7ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO

8ª - ADICIONAL NOTURNO

9ª - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS

I. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

II. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO

III. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

IV. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

IV.a) ABONO DE FALTA

IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO

IV.c) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE

IV.d) ESTÁGIO

V. APRENDIZES – SENAI

10 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE

II. AMAMENTAÇÃO

III. LICENÇA MATERNIDADE

IV. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

V. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

VI. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

VII. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

VIII. DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

11 - AUXILIO CRECHE

12 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

13 - LICENÇA PARA CASAMENTO E LICENÇA PATERNIDADE

14 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

15 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

16 - PLANTÃO AMBULATORIAL

17 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

18 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

19 - INFORMAÇÕES DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

20 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

21 – DIÁRIAS

22 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

23 - SALÁRIO ADMISSÃO, SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÕES

24 - FÉRIAS

25 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

27 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO COM DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

29 - PREVENÇÃO DO CÂNCER

30 - TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

31 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

32 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO E HORÁRIO DE TRANSPORTE

33 - ABONO POR APOSENTADORIA

34 - AVISO PRÉVIO

35 – HOMOLOGAÇÃO

36 - CLAÚSULA INERENTE AS GARANTIAS SINDICAIS

I. DIRIGENTE SINDICAL

II. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

III. SINDICALIZAÇÃO

IV. DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE

V. QUADROS DE AVISOS

VI. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

37 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

38 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

39 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DAS EMPRESAS

40 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

41 - CIPA

42 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E OUTRAS NORMAS PEDAGÓGICAS INERENTES A HIGIENE, EPI, MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO

43 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

44 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

45 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

46 - GARANTIAS GERAIS E REVISÃO CONVENCIONAL

47 - MULTA E JUIZO COMPETENTE

48 - REGISTRO OU DEPÓSITO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2018-2020

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES, doravante apenas **SINDIPEÇAS,** CNPJ n ° 62.648.555/0001-00, com Registro Sindical MTIC nº 182424/53, com SEDE estabelecida na Avenida Santo Amaro Nº 1386, Vila Nova Conceição, CEP 04506-001, S. Paulo/SP; - SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA, doravante apenas **SINDIFORJA,** CNPJ nº 62.470.695/0001-22, com Registro Sindical MTPS nº 163672/67, com SEDE estabelecida na rua General Furtado do Nascimento, Nº 684, 6º andar, Alto de Pinheiros, CEP 05465-070, S. Paulo/SP e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO, doravante apenas **SINPA**, CNPJ n ° 62.648.548/0001-00, com Registro Sindical MTb nº 324.409/77, com SEDE estabelecida na Avenida Paulista Nº 1313, 9º andar, Jardim Paulista, CEP 01311-200, São Paulo/SP, por seus representantes legais abaixo assinados, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **FEM-CUT/SP**, Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na Av. Antártico, nº 480, Jardim do Mar – São Bernardo do Campo/ SP – CEP 09726-150 – Fone: (011) 4122 7717, e **SUBSEDE REGIONAL** instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba / SP, por seu Presidente subscrito na forma estatutária, sendo a **FEM-CUT/SP** a representante legal e outorgada procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **ARARAQUARA** (e Américo Brasiliense), registro sindical nº 01113789313-8, CNPJ nº 43.974.831/0001-77, estabelecido na Rua Major Dário Alves de Carvalho, 450 – Vila Xavier – Araraquara/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ARARAS**, registro sindical nº 108.336.55, CNPJ nº 44.219.707/0001-69, estabelecido na Av. Zurita, 525 – Belvedere – Araras/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **BAURU** E REGIÃO (Agudos, Iacanga e Pirajuí), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, situado na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia- Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MATÃO,** registro sindical nº 154.475, CNPJ nº 52316171/0001-28, localizado na Rua Sinharinha Frota, 798 – Matão/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO,** registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 – Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** (e Distrito de Moreira César e Roseira), registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO,** registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS

INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS** (Ibaté e Analândia), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632, cento, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL DE **SOROCABA** E REGIÃO (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí, Itapetininga e Sarapuí), registro sindical nº 35443.007079/92, CNPJ nº 71.850.945/0001-40, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba/SP, resolvem de comum acordo CELEBRAR a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas condições a seguir relacionadas:

CLÁUSULA 1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência das **cláusulas sociais** da presente Convenção Coletiva de Trabalho por um período de **02 (dois) anos**, ou seja, de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020, e a vigência das **cláusulas econômicas** por um período de **01 (um) ano**, isto é, de 01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico lotados nos setores industriais representados pelo SINDIPEÇAS; SINDIFORJA e SINPA, com abrangência territorial em Agudos/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Araras; Araraquara, Américo Brasiliense, Bauru/SP, Boituva/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Diadema/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Iacanga/SP, Ibaté/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itapetininga/SP, Itu/SP, Lagoinha/SP, Matão; Monte Alto/SP, Natividade da Serra/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba; Pirajuí/SP, Porto Feliz/SP, Redenção da Serra/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Carlos/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Tremembé/SP, Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

I. Os pisos salariais dos trabalhadores (as) abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, passam a viger, a partir de **01 de setembro de 2018**, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados (as): **R$ 1.594,00**(hum mil quinhentos e noventa e quatro reais).

Empresas com mais de 75 empregados (as): **R$ 1.943,00** (hum mil novecentos e quarenta e três reais).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis lavradas pelas partes em acordos coletivos, protocolos de intenções ou de entendimento, ou qualquer outro documento pertinente, no tocante ao TETO Salarial; Aumentos dos Salários e índices diferenciados eventualmente aplicados sobre os Pisos Salariais por algumas empresas no âmbito do SINDIPEÇAS, SINDIFORJA e SINPA.

Parágrafo único: Para favorecer novas contratações até 31.08.2019, será adotado o salário de admissão, válido durante os primeiros três meses do contrato de trabalho, com os seguintes valores:

Empresas com até 75 empregados (as): **R$ 1.482,00** (hum mil quatrocentos e oitenta e dois).

Empresas com mais de 75 empregados (as): **R$ 1.807,00** (hum mil oitocentos e sete reais).

CLÁUSULA 4ª - AUMENTO SALARIAL

I. Os salários dos (as) empregados (as) das bases territoriais dos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão aumentados da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em **31 de agosto de 2018**, serão **aumentados** a partir de **01 de setembro de 2018,** pelo percentual de **5.00%** (cinco por cento), observado o **TETO** salarial de **R$ 8.836,00** (oito mil, oitocentos e trinta e seis reais), à ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2018**.

b) Para o salário igual ou superior à **R$ 8.836,00** (oito mil, oitocentos e trinta e seis reais), o **aumento** corresponderá ao valor fixo de **R$ 441,80** (quatrocentos e quarenta e um reai e oitenta centavos), a ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2018.**

c) O pagamento das diferenças salariais referentes aos meses de setembro e outubro, bem como o pagamento de títulos rescisórios, inerentes às eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2018 até a data de assinatura desta Convenção, será efetivado com os pertinentes títulos de direito corrigidos conforme **"a e b"** desde 1º de setembro/2018 e a quitação das diferenças apuradas deverá ocorrer até 30 de novembro de 2018.

d) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas, inerentes ao período de 01/09/2017 a 31/08/2018, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

e) Os (as) empregados (as) admitidos(as) a partir de 1º de setembro de 2017 e até 31 de agosto de 2018, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

f) No salário dos (as) admitidos (as) em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do aumento salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

g) Ao (A) empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente (carreira Y), será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

h) 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 aumento salarial.

CLÁUSULA 5ª – GARANTIAS INERENTES AOS SALÁRIOS

I. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

I.a) As empresas concederão aos seus empregados (as), um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

I.b) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado (a) já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente, e não tenha saldo negativo em folha de pagamento;

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

I.d) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

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

II. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

III. ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

Parágrafo Primeiro - **1%** (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pago concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

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

IV. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Em situações especiais, de ocorrência de erro relevante na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, a empresa fará um adiantamento especial, em até 10 (dez) dias, e contabilizará na folha de pagamento do mês seguinte.

CLÁUSULA 6ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) ou mais atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos por semana, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO

I. As horas extraordinária serão remuneradas nas seguintes bases:

a) Até o limite mensal de 30 (trinta) horas-extras trabalhadas por empregado (a) e 286 horas-extras por ano, o adicional será de 50% (cinqüenta por cento) quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 100% (cem por cento) quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;

b) As horas-extras realizadas acima dos limites mensal e anual mencionados no item **"a"**, terão o adicional majorado, passando a ser de 75% (setenta e cinco por cento), quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 130% (cento e trinta por cento), quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;

c) A partir da 8ª (oitava) hora-extra, realizada em domingos, feriados e dias pontes já compensados, o acréscimo será de 150% (cento e cinqüenta por cento);

d) As horas-extras remuneradas com os adicionais de 75% (setenta e cinco por cento), 130% (cento e trinta por cento) ou 150% (cento e cinqüenta por cento), não serão computadas para contagem do limite anual;

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

f) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias, com exceção das situações previstas em Lei e nos acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional;

g) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados (as), quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

CLÁUSULA 8ª – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA 9ª - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS

I. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do Piso Salarial da empresa, com observância das definições constantes do § único, da Cláusula 3ª, supra, e não o menor salário da função, por um período de 06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

II. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO.

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

III. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar e até 30 (trinta) dias após a baixa. Esta garantia será extensiva também ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado terá as horas coincidentes regularmente abonadas. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá também este dia regularmente pago pela empresa.

IV. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

IV.a) ABONO DE FALTA

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

IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

O empregado deverá comprovar à empresa a sua permanência no curso, a cada 6 (seis) meses.

O empregado matriculado em curso à distância (EAD) não será contemplado pela garantia objeto desta cláusula.

IV.c) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE

O (A) empregado (a) que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, mediante critérios de antiguidade na empresa, desde que notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Norma Coletiva de Trabalho ou da matricula.

IV.d) ESTÁGIO

As empresas assegurarão a seus empregados (as) estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do (a) empregado (a) e as atividades da empresa, mantidas suas condições de empregado (a) regular da empresa.

V. APRENDIZES – SENAI

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

V.b) 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 a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

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

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

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

CLÁUSULA 10 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE.

Durante o período de gravidez e mediante recomendação médica, as empresas garantirão condições especiais de trabalho adequadas às condições físicas das trabalhadoras gestantes e lactantes de conformidade com a realidade de cada empresa, obrigatoriamente através de laudo técnico.

II. AMAMENTAÇÃO

II.1 Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da empregada, a empresa poderá conceder Licença Remunerada com duração de 10 (dez) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

II.1.1 – A concessão dos 10 dias úteis de Licença Remunerada lavrados nos termos acima serão concedidos apenas naqueles casos em que a empregada gestante tiver que sair em licença maternidade antecipada.

II.2. Face a sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

II.3. A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença-Maternidade.

III. LICENÇA MATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão Licença Maternidade de 180 dias, independentemente de haverem feito ou vierem a fazer opção nos termos da LEI Nº. 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

Este benefício também será concedido para as empregadas que adotarem crianças com idade entre 0 (zero) e 3 (três) anos, a contar da apresentação do Termo Judicial de Guarda dos adotantes ou guardiões.

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

IV. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

V. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto, a empregada que obtiver Licença-Médica por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação, não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

VI. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e as caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, que serão fornecidos gratuitamente, para ocorrências emergenciais.

VII. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

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

VIII. DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

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

CLÁUSULA 11 - AUXILIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 15 (quinze) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial por mês, que será pago por filho (a), a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho (a) completar 02 (dois) anos de idade.

A.1) A empregada (o) que valer-se de assistência alternativa, deverá fornecer mensalmente uma declaração recibo por escrito, (impressa, datada e assinada pela empregada (o), apenas informando que se utiliza de assistência alternativa, como ajuda familiar, contendo expressamente o valor recebido a título de auxílio creche para fins contábeis da empresa.

B) O auxilio creche, objeto desta cláusula, não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

C) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

D) O auxílio creche, nas mesmas condições previstas na alínea **"A"** desta cláusula, também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou

companheira trabalhe e NÃO possua tal benefício, devidamente comprovado semestralmente pelo seu empregador.

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

CLÁUSULA 12 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O (A) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, mediante comprovação:

A - Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

B - 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidentemente com as jornadas de trabalho;

C - 2 (dois) dias no caso de internação de filho (a) ou dependente legal para cirurgia.

CLÁUSULA 13 - LICENÇA PARA CASAMENTO E LICENÇA PATERNIDADE

I. LICENÇA PARA CASAMENTO

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

II. LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

CLÁUSULA 14 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

b) Quando o (a) empregado (a) não tiver direito ao auxilio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Piso Salarial, vigente na época do evento.

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

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

CLÁUSULA 15 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao (A) empregado (a) afastado (a) a partir de 21 de dezembro do ano anterior, percebendo auxilio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

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

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Piso Salarial, vigente na época do evento.

CLÁUSULA 16 - PLANTÃO AMBULATORIAL

A) As empresas com **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados (as), no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período.

B) As empresas com menos de **75 (setenta e cinco)** empregados (as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

C) As empresas poderão atender o disposto nos itens anteriores desta cláusula, por intermédio de convênio médico.

CLÁUSULA 17 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis;

II. Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

III. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do (a) empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

CLÁUSULA 18 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

CLÁUSULA 19 - INFORMAÇÕES DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

I. Até 31 de março de cada ano, os respectivos sindicatos patronais fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício do ano anterior, sobre:

a) Relação das empresas associadas;

b) Número de trabalhadores envolvidos.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue no ano anterior.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

II. Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa 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.

II.a. A informação abrangerá os empregados (as) horistas e mensalistas separadamente.

CLÁUSULA 20 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de Compensação de Horas de Trabalho, poderá, alternativamente:

a) Reduzir a jornada diária do trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Norma Coletiva de Trabalho;

c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

d) Fica garantida aos (as) empregados (as), na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

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

CLÁUSULA 21 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, e/ ou viagens a serviços, que resultem ao (a) empregado (a) despesas superiores as habituais em viagem a serviço autorizada, respeitando os limites contidos nas políticas internas de cada empresa no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada, mediante documento fiscal válido.

CLÁUSULA 22 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

Parágrafo único: 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 se opor a fim de promover o entendimento.

CLÁUSULA 23 - SALÁRIO DE ADMISSÃO, SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO E PROMOÇÕES

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

I.b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salário, com até 3 (três) níveis de salário por cargo, ao empregado (a) admitido (a) para mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido (a) ao substituto (a), após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado (a).

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

II. SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

II.a) A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 50 (cinqüenta) dias.

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

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

II.d) Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto no **subitem "II.a"** supra.

III. PROMOÇÕES

III.a) A promoção de empregado (a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

III.b) Será garantido ao (a) empregado (a) promovido (a) para função ou cargo sem paradigma, um aumento salarial de no mínimo 4% (quatro por cento); para os demais casos com paradigma e após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

III.c) Este item não se aplica nos casos de promoções para cargo de chefia administrativa e gerência.

CLÁUSULA 24 - FÉRIAS

a) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto para os empregados que trabalham em

turnos de revezamento ou turnos diferenciados, cujas férias iniciarão no dia seguinte após cumprir os dias de folga.

b) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.

c) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

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

e) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo (a) mesmo (a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

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

CLÁUSULA 25 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA -

a) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

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

c) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

d) O empregado (a) assegurado (a) pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro: Para que o empregado tenha direito as garantias previstas nas letras de "a" a "d" desta Cláusula, deverá comunicar formalmente à empresa a sua condição de pré-aposentado, devendo apresentar os documentos comprobatórios em especial a carteira profissional e, quando aplicável os laudos para contagem de tempo obtida no sitio do INSS. Após a comunicação formal, o empregado terá até três meses para apresentar os documentos comprobatórios.

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

CLÁUSULA 26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

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

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 re encaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

CLÁUSULA 27 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) Por força desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o (a) empregado (a) vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, até alcançar e notificar a empresa o seu direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições:

a.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

a.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente, e/ou que venha exercê-la com maior dificuldade;

b) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou Entidade por ele credenciada. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho para dirimir a divergência.

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

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

e) Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado (a) em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa.

f) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será aquele orientado, acompanhado e confirmado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

g) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado (a) do trabalho, por sua iniciativa em Entidade credenciada pelo INSS, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

h) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das demais condições previstas na presente Cláusula.

CLÁUSULA 28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO COM DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

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

1.1) que apresente sequela permanente que reduza sua capacidade laborativa e que o torne incapaz de exercer a sua função, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

1.2) que tenha obtido o benefício previdenciário, concedido pelo INSS, e o comunicado à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir da concessão do beneficio;

1.3) que tenha participado e sido aprovado num programa de reabilitação profissional pelo INSS ou em centro credenciado pela autarquia, com condições de realizar qualquer outra atividade compatível com sua capacidade laboral residual e também compatível com as atividades já desenvolvidas pela empresa;

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

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

2) O empregado que preencher os requisitos dessa cláusula terá direito a contar da data do retorno do afastamento, a garantia de emprego pelo período máximo de 48 (quarenta e oito) meses, já inseridos os 12 (doze) meses previstos no artigo 118 da lei nº 8.213/1991.

3) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais. O contrato de trabalho poderá ser rescindido a qualquer momento por cometimento de falta grave, por pedido de demissão, ou mútuo acordo entre empregado e empresa com a assistência do sindicato.

4) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam:

4.1) ao empregado que comprovadamente não cumprir todas as exigências dos itens **"1.1"** a **"1.5"** do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

4.2) ao empregado que for aposentado ou se aposentar;

4.3) ao empregado que tiver adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos.

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

5) No caso de ajuizamento de ação acidentária, o empregado deverá enviar a empresa, no prazo máximo de 15 dias, o respectivo protocolo, sob pena de perda de eventual garantia prevista nesta cláusula.

6) Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de acordo ou CCT anterior 1/9/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, (a que alude o item **4.3** supra), desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

7) Os empregados que obtiverem o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 1/9/2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, e que preencha os requisitos dessa cláusula, manterão o direito à garantia de emprego, até a aposentadoria aludida no item **4.3** supra.

8) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2018, tal como previsto nos termos do **item "2"** supra, é necessário que o empregado tenha pelo menos 18 (dezoito) meses completos de serviços prestados a atual empresa.

CLÁUSULA 29 - PREVENÇÃO DO CÂNCER

I. As empresas proporcionarão aos seus empregados (as) abrangidos por essa CCT, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

II. A todo empregado (a) que solicitar durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico.

III. Será realizada CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer a que alude os termos desta cláusula, em ações conjuntas empresa e sindicato.

CLÁUSULA 30 - TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento definitivo pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

Parágrafo Único: A garantia de que trata esta cláusula, só será aplicada ao empregado (a) que informar a empresa mediante documento médico de sua condição patológica, durante a vigência do seu contrato de trabalho, nele incluso o período de aviso prévio.

CLÁUSULA 31 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, se portar o carimbo da entidade sindical profissional e assinatura do seu facultativo.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

CLÁUSULA 32 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO E HORÁRIO DE TRANSPORTE

I) - TRANSPORTE

A empresa que oferece serviço de transporte coletivo aos seus empregados (as), respeitado o limite estabelecido no Parágrafo Único do Art. 4º da Lei Nº 7.418/85, poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e época do aumento salarial.

O serviço de transporte coletivo fornecido pela empresa deverá oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverá obedecer a legislação vigente a respeito.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

II) - ALIMENTAÇÃO

A empresa que oferece serviço de alimentação aos seus empregados (as), poderá reajustar os preços cobrados, pelo mesmo percentual e época do aumento salarial.

Para a empresa que se utiliza do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), deverá ser respeitado o limite estabelecido no § 1º do Art. 2º do DECRETO Nº5 de 14/01/91.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do (a) empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, e/ou mudança significativa nas condições de fornecimento da alimentação, deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical de base representativa da categoria profissional.

III. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento da jornada de trabalho que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

CLÁUSULA 33 - ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham as suas expensas planas de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados (as), salvo contribuições voluntárias do empregado (a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

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

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

CLÁUSULA 34 - AVISO PRÉVIO

a) O comunicado do aviso prévio passado pela empresa, deverá esclarecer se será trabalhado ou indenizado.

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

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

CLÁUSULA 35 – HOMOLOGAÇÃO

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

Parágrafo Único: Havendo recusa do Sindicato Laboral em homologar, a empresa efetivará o desligamento nos termos da Legislação vigente.

CLÁUSULA 36 - CLAÚSULA INERENTE AS GARANTIAS SINDICAIS

I. DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

II. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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

II.2. Garantidas as condições acima, se o diretor sindical de base for também dirigente da **FEM-CUT/SP e ou CNM**, poderá afastar-se do serviço até o limite de mais **15** (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

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

II.3.1 - Para as empresas com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 2 (dois) empregados (as) por ano;

II.3.2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 4 (quatro) empregados (as) por ano;

II.3.3 - Para as empresas com mais de 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

III. SINDICALIZAÇÃO

III.1 Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), as empresas colocarão a disposição das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

IV. DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE

Ao (A) dirigente sindical de base, no exercício de sua representação Sindical no interior das empresas, é assegurado o direito de dar conhecimento, através do responsável por RH de questões de natureza trabalhista/sindical, o qual adotará as providências que julgar necessárias.

V. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocarão a disposição da respectiva entidade sindical representativa 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 2 (duas) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pela entidade sindical profissional.

VI. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertido em favor da entidade sindical profissional.

Quando solicitado oficialmente, respeitado o princípio da confidencialidade salarial, as empresas responderão no prazo de 10 (dez) dias ao formulário elaborado pelo Sindicato da categoria profissional a respeito de nomes e valores repassados.

CLÁUSULA 37 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

I. As empresas que não possuem seguro de vida em grupo e cobertura de auxilio funeral, deverão aderir ao seguro cujo estipulante é a FEM-CUT/SP. A FEM-CUT formalizará as condições de forma detalhada, tratando diretamente com as empresas, através dos serviços especializados da Corretora de Seguros Costa & Parra, e nos termos da pertinente apólice.

I.1.O pagamento do seguro será possível em até três parcelas, sendo a primeira paga até 45 (quarenta e cinco) dias a contar da assinatura desta convenção, e as duas parcelas restantes, respectivamente, a 30 (trinta) e 60 (sessenta) dias a contar do pagamento da primeira.

II. Formalizada esta adesão nos termos do **item I** supra, não será exigida da empresa nenhuma indenização adicional relacionada a auxilio funeral.

III. As empresas que detém seguro de vida e auxílio funeral igual ou superior, estão excluídas dessa cláusula, podendo aderir a qualquer momento aos termos do presente seguro no decorrer da sua vigência.

III.1. Caso na apólice do seguro de vida não contemple o auxilio funeral, obriga-se a empresa, em caso de falecimento de empregado, a pagar a título de auxílio-funeral, até 72 (setenta e duas) horas a contar do recebimento do pertinente atestado de óbito, 01 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental, e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho, tal como previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho imediatamente anterior, firmado entre partes.

CLÁUSULA 38 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

De acordo com as decisões das assembleias e comunicação dos respectivos Sindicatos de Trabalhadores signatários desta CCT, as empresas promoverão o desconto da correspondente Contribuição Negocial de seus empregados, nos termos da legislação aplicável, ficando convencionado que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente aos Sindicatos Profissionais signatários, únicos beneficiários da pertinente Contribuição, que assumem toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, desconto, cobrança e datas de repasse, isentando os Sindicatos Patronais signatários, as respectivas empresas representadas e a FEM-CUT/SP de quaisquer ônus.

Quanto ao direito de oposição aos descontos, será respeitado em conformidade com as decisões soberanas das assembléias de cada sindicato profissional signatário desta Convenção.

CLÁUSULA 39 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DAS EMPRESAS

As empresas não associadas das bases territoriais celebrantes abrangidas pela presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, representadas exclusivamente pelo Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores, **SINDIPEÇAS** - Sindicato das Indústrias de Parafusos, Porcas, Rebites, e Similares no Estado de São Paulo – **SINPA** e pelo Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria - **SINDIFORJA** deverão efetuar recolhimento da Contribuição Negocial observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R$
Até 50	760,00
de 51 a 200	1.852,00
de 201 a 750	4.424,00
de 751 a 1500	7.366,00
acima de 1500	12.548,00

A contribuição em referência deverá ser recolhida, através de guia própria, em conta corrente bancária indicada pelas mencionadas entidades sindicais industriais até o dia 15 de dezembro de 2018

O não pagamento da mencionada Contribuição Negocial no prazo estabelecido acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária e multa de 5% (cinco por cento).

CLÁUSULA 40 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados (as) em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

CLÁUSULA 41 - CIPA

a) Desde que formalizado o interesse do sindicato representativo da categoria profissional perante a empresa, o sindicato poderá participar da organização e acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, e da elaboração do programa da SIPAT, neste caso, juntamente com os Cieiros, e no mais, observe-se a NR 5 da Portaria 3.214/78, vedando-se a conversão do período de estabilidade dos membros da CIPA em indenização, salvo acordo entre empregado e empregador, com assistência do sindicato.

b) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

CLÁUSULA 42 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES E OUTRAS NORMAS PEDAGÓGICAS INERENTES A HIGIENE, EPI, MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO.

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

b) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, comunicará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados (as), em relação às condições de trabalho e segurança.

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

c.1) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 05 (cinco) dias úteis.

d) No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

e) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado, sendo os uniformes de serviços quando exigidos o seu uso, e óculos de segurança graduado, quando necessário á proteção, serão fornecidos gratuitamente pelo empregador.

CLÁUSULA 43 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

I. As empresas, para fins estatísticos, enviarão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, nos meses de julho e janeiro, relatório das CATs emitidas no semestre imediatamente anterior.

I.1. O relatório conterá as seguintes informações:

Da empresa:
1 – Nome;
2 – Endereço.

Do acidentado:
1 – Nome;
2 – Data de nascimento (idade);
3 – Sexo;
4 – Função (CBO).

Do acidente:
1 – Data da ocorrência;
2 – Horário da ocorrência;
3 – Período de afastamento (efetivo ou previsto).

No caso de acidente fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a respectiva entidade sindical representante da categoria profissional deverá ser comunicada pela empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente fatal de trajeto, a comunicação à entidade sindical deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

CLÁUSULA 44 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

Será assegurada a negociação da PLR das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se a legislação pertinente em vigor.

CLÁUSULA 45 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

CLÁUSULA 46 - GARANTIAS GERAIS

A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e entidade sindical representativa da categoria profissional.

CLÁUSULA 47 – MULTA E JUIZO COMPETENTE

I- MULTA

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

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

II. JUIZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA 48 – REGISTRO OU DEPÓSITO

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro e ou depósito nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, de preferência pelo sistema mediador eletrônico junto a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo.

São Paulo, 22 de outubro de 2018.

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA ECONÔMICA

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES – **SINDIPEÇAS**

ADILSON LUIS SIGARINI
CPF 813.925.918-72
RG 6.764.053-9

WILLIAM MUFAREJ
CPF 253.813.938-49
RG 4.736.244-3

JOSE DARCI NOGUEIRA
Negociador

KELLY ESCOBAR SANTINHO
Negociador

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA – **SINDIFORJA**
GUSTAVO ANIELLO MARTUSCELLI - OAB/SP 27.067 - CPF 063.805.658-68

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO - **SINPA**
GUSTAVO ANIELLO MARTUSCELLI - OAB/SP 27.067 - CPF 063.805.658-68

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT – FEM-CUT/SP
PRESIDENTE - LUIZ CARLOS DA SILVA DIAS – RG 16.704.043 - CPF 084.170.268-35

Sindicato dos Metalúrgicos do A...
Nelsi Rodrigues da Silva
Diretor Executivo

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNCAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** - (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA);

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

DEILTON ALBUQUERQUE GONÇALVES
R.G. 22 368-110-6

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

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

Joildes Ferreira da Silva
CPF 241.298-71

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

Metalúrgicos de Itu e Região
Dorival Jesus do Nascimento Jr.
PRESIDENTE
CPF: 059.313.428-18

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-

ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA);

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

Luiz Carlos da Silva Dias
RG: 16.704.043 - 1
CPF: 084.170.268 - 35

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA** E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE),

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