SINDICATO DOS METALÚRGICOS
SOROCABA E REGIÃO

Sede: Rua Júlio Hanser, 140 - Lageado - CEP 18031-320. Sorocaba/SP
Fone: (15) 3334.5400 - **www.smetal.org.br**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO**, com sede na Rua Júlio Hanser, nº 140, Lageado, Sorocaba/SP., doravante denominado **Sindicato**, neste ato representado por seu Diretor, devidamente autorizado, e de outro lado, a empresa **MC ANTUNES DIAS - EPP.**, com sede na Rua Duilio Bonani, nº 75, Bairro Vila Aeroporto, Sorocaba/SP., CEP 18066-011, Telefone: (15) 3213-7722, e-mail: carolina@gdfbrasil.com.br, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.995.638/0001-23, por seu representante legal, doravante denominada simplesmente **Empresa**, resolvem estabelecer o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, consubstanciado nas seguintes cláusulas e condições:

ÍNDICE

CLÁUSULAS:

1ª - VIGÊNCIA
2ª - ABRANGÊNCIA
3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS
4ª - REAJUSTE SALARIAL
5ª - COMPENSAÇÕES
6ª - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE
7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS
8ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE
9ª - ATRASO DE PAGAMENTO
10ª - SALÁRIO ADMISSÃO
11ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
12ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
13ª - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
14ª - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES
15ª - ADICIONAL NOTURNO
16ª - PLR
17ª - DIÁRIAS
18ª - AUXÍLIO FUNERAL
19ª - AUXÍLIO CRECHE
20ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
21ª - ABONO POR APOSENTADORIA
22ª - TESTE ADMISSIONAL
23ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

24ª - AVISO PRÉVIO
25ª - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
26ª - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS
27ª - APRENDIZES DO SENAI
28ª - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA
29ª - PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
30ª - OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO.
31ª - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO C/ 45 ANOS DE IDADE OU MAIS
32ª - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
33ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
34ª - HOMOLOGAÇÕES
35ª - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
36ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
37ª - GARANTIA AO EMPREGADO / IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
38ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
39ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
40ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
41ª - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
42ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
43ª - PROMOÇÕES
44ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
45ª - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
46ª - AMAMENTAÇÃO
47ª - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
48ª - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
49ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
50ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
51ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS
52ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA
53ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
54ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
55ª - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
56ª - FÉRIAS
57ª - LICENÇA PARA CASAMENTO
58ª - CIPA
59ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
60ª - EXAME PREVENTIVO DO CÂNCER
61ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES
62ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
63ª - GARANTIAS SINDICAIS
64ª - QUADROS DE AVISOS
65ª - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES
66ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
67ª - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA
69ª - MULTA
70ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

71ª – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL
72ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / TAXA NEGOCIAL
73ª – CLÁUSULA DE SALVAGUARDA
74ª - JUIZO COMPETENTE

ÍNTEGRA DO CONTEÚDO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2019-2020

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, compreendendo o período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

As garantias previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados e empregadas com contrato de trabalho vigente na empresa signatária deste Instrumento Coletivo.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2019, o valor do Salário Normativo pago pela empresa signatária deste acordo coletivo será na ordem de **R$ 1.607,54** (um mil seiscentos e sete reais e cinquenta e quatro centavos) por mês.

Estão excluídos os menores aprendizes na forma da Lei.

CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados (as) da Empresa signatária deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, vigente em **31.08.2019**, serão corrigidos a partir 01 de setembro de 2019 pelo percentual de **4%** (quatro por cento).

a) Os salários vigentes em **31.08.2019**, serão reajustados a partir de **1º.09.2019**, pelo percentual de **4,00%** (quatro), observado o **TETO** salarial de **R$ 9.270,74** (nove mil duzentos e setenta reais e setenta e quatro centavos), a ser pago a partir de **01 de setembro de 2019**.

b) Para o salário igual ou superior ao **TETO** de **R$ 9.270,74** (nove mil duzentos e setenta reais e setenta e quatro centavos), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R$ 370,83** (trezentos e setenta reais e oitenta e três centavos), a ser incorporado e pago a partir de **01 de setembro de 2019.**

c) Ao empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada a política salarial própria usualmente utilizada pela empresa.

d) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados nada mais sendo devidos, para todos os fins de direito, os períodos de **01.09.2018** a **31.08.2019**, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

e) O Pagamento das diferenças referentes aos meses de setembro e outubro, bem como as diferenças de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2019 até a data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, será efetivado juntamente com a folha de pagamento de outubro de 2019, ou seja, até 05 de novembro de 2019, com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de **4%** (quatro por cento).

CLÁUSULA 5ª - COMPENSAÇÕES

Serão COMPENSADOS DA APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL, todas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, reajustes e aumentos decorrentes de Acordos Coletivos, legislação vigente ou sentenças normativas, concedidos no período de 01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, **EXCETO** os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, aumento real expressamente concedido a este título.

CLÁUSULA 6ª – ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01/09/18 e até 31/08/19 deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos empregados admitidos em funções com paradigma, deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **AUMENTO SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias.

B) No salário dos empregados em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/19), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao **AUMENTO SALARIAL,** de acordo com a proporcionalidade de 1/12 avos do reajuste para cada mês trabalhado, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias, obedecidos os valores da tabela abaixo:

Mês de admissão	Percentual a ser aplicado em 01.09.19 sobre os salários de 31.08.19	Valor fixo a ser incorporado no salário acima do teto salarial de
		R$9.270,74
ago/19	0,32737%	30,35
jul/19	0,6558%	60,80

jun/19	0,9853%	91,35
mai/19	1,3159%	122,00
abr/19	1,6476%	152,75
mar/19	1,9804%	183,60
fev/19	2,3142%	214,55
jan/19	2,6492%	245,60
dez/18	2,9852%	276,75
nov/18	3,3224%	308,01
out/18	3,6606%	339,37
set/18	4,0000%	370,83

CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

Não se aplica o disposto na letra "A" acima, se a empresa que fornece cartão bancário magnético aos seus empregados para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa.

CLÁUSULA 8ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

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

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

C) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no 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.

CLÁUSULA 9ª – ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

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

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

CLÁUSULA 10ªSALÁRIO 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, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;

B) Se a empresa possui estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "A" acima, será garantido o menor salário de cada função;

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

CLÁUSULA 11ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

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

CLÁUSULA 12ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das

horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

CLÁUSULA 13ª – ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO

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

CLÁUSULA 14ª – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES

A empresa que oferece aos seus empregados serviço de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderá reajustar os preços cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salário, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

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

Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e de transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação e aumentos gerais de salários desde que mediante entendimento específico com o sindicato ora signatário do presente acordo.

CLÁUSULA 15ª – ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 16ª - PLR

Recomenda-se à empresa que implemente Programa de participação dos trabalhadores nos Lucros e Resultados, observando-se o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a valores planos de metas e objetivos.

CLÁUSULA 17ª - DIÁRIAS

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

CLÁUSULA 18ª – AUXÍLIO FUNERAL

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.

Fica excluída dos dispositivos desta cláusula, se a empresa mantiver seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO CRECHE

A) A empresa com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possua creche própria, poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

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

C) Está excluída do cumprimento dessa cláusula a empresa que tiver condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato.

CLÁUSULA 20ª – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma

complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

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

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

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

CLÁUSULA 21ª – ABONO APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier 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 5 (cinco);

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham as 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;

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

CLÁUSULA 22ª - TESTE ADMISSIONAL

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

B) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

CLÁUSULA 23ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA 24ª - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 25ª - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, a empresa não poderá se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

CLÁUSULA 26ª – CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR TERCEIROS

RECOMENDA-SE à empresa que ao contratar empresas para prestação de serviços terceirizados, exija das contratadas a comprovação e a manutenção atualizada dos dados relativos ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, fundiária, etc., aplicável aos seus empregados.

Nos contratos de prestação de serviço em curso, RECOMENDA-SE que essa exigência também seja feita às atuais contratadas, devendo estas comprovar a continuação de sua regularidade nas obrigações legais laborais, em relação aos seus empregados.

CLÁUSULA 27ª - APRENDIZES DO SENAI

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Salário Normativo vigente para a categoria. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.08.19 receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

B) A empresa não poderá 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 presente sindicato.

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

D) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos da empresa;

E) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI, bem como em outras escolas técnicas particulares, desde que com essas entidades mantenham convênios, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias das escolas técnicas conveniadas, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que proporcionem instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

CLÁUSULA 28ª - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA

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

CLÁUSULA 29ª - PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

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

CLÁUSULA 30ª - 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.

CLÁUSULA 31ª - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

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

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

CLÁUSULA 32ª - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

D) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão.

CLÁUSULA 33ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA 34ª – HOMOLOGAÇÕES

A) As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados ou não, deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, sendo que as expensas serão pagas pelo Empregador.

CLÁUSULA 35ª – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

A empresa se compromete em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

CLÁUSULA 36ª - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

C) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do presente;

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

E) A empresa com mais de 100 empregados adere ao Programa Empresa Cidadã, prorrogando-se a Licença Maternidade de 120 dias, prevista no Inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal por mais 30 dias, *inclusive, para a empregada adotante,* tal como estabelece o parágrafo 2º do art. 1º da Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.

F) Desde que solicitada pela empregada e confirmada a necessidade por indicação médica que cuida do seu pré-natal, e de acordo com o art. 392, parágrafo 4º, inciso I da CLT, fica garantido o seu direito de remanejamento, para exercer funções compatíveis com a sua condição física atual de gestante.

G) Proteção à Gestante e à Lactante: Fica vedado o trabalho da gestante e da lactante em locais insalubres, para a gestante enquanto durar a gestação e para a mãe lactante até seis meses contados do parto.

CLÁUSULA 37ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;

A) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;

B) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o Horário de Trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

CLÁUSULA 38ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Esta cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

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

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

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

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

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

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

D) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com

assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;

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

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

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

Parágrafo único: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula relativa a GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO.

CLÁUSULA 39ª - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A) Na vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, o empregado vitima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

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

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

B) As condições supra do acidente de trabalho garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

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

D) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste

caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;

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

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

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

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

Parágrafo único: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula relativa a **GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL**.

CLÁUSULA 40ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 14 (catorze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;
C) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 40 (quarenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

CLÁUSULA 41ª – GARANTIA A 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.

CLÁUSULA 42ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A empresa fornecerá aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

CLÁUSULA 43ª – PROMOÇÕES

A) A promoção do 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 respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

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

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

CLÁUSULA 44ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

A) Para fins de obtenção de auxílio doença - 5 (cinco) dias úteis;

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

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

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

CLÁUSULA 45ª - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 15 dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-á a uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

CLÁUSULA 46ª – AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 12 (doze) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

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

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

CLÁUSULA 47ª - 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, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT e na lei específica;

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

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do sindicato ora signatário.

CLÁUSULA 48ª - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

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

B) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

C) ESTÁGIO

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

CLÁUSULA 49ª - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

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.

CLÁUSULA 50ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

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

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

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

Excetuam-se deste item, as situações previstas em acordos celebrados entre as partes, com assistência do sindicato, nos casos determinados por Lei;

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

CLÁUSULA 51ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo;

C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

CLÁUSULA 52ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com a lei, a Licença Paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

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

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

CLÁUSULA 53ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

CLÁUSULA 54ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

CLÁUSULA 55ª - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA 56ª - FÉRIAS

A) A empresa comunicará aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

B) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes 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. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.

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

Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Único: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

E) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "A";

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) A empresa que cancelar a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirá 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.

CLÁUSULA 57ª - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA 58ª - CIPA

A) A empresa, obrigatoriamente, convocará eleições para as CIPAs, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 05 (cinco) dias a contar do 20º(vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição;

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

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

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

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

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos. A

empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

G) O Cipeiro, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;
H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;

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

CLÁUSULA 59ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

B) O sindicato oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.

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

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

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

CLÁUSULA 60ª - EXAME PREVENTIVO DO CÂNCER

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

CLÁUSULA 61ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam 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.

CLÁUSULA 62ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa enviará ao sindicato nos meses de abril, agosto e dezembro, cópia das ocorrências acidentárias, para fins estatísticos.

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

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

CLÁUSULA 63ª - 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 à segurança e medicina do trabalho.

B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 03 (três) 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 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nos salários nas férias, 13º salário, PPR/PLR, feriado e descanso remunerado, desde que pré- avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

I.1. Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente da FEM-CUT/SP e ou da CNM, que poderão afastar-se do serviço até o limite de mais 12 (doze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

II) Este benefício será estendido aos empregados em geral, até o limite de 09 (nove) dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

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

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

CLÁUSULA 65ª - QUADROS DE AVISOS

A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocará a disposição do sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 04 (quatro) horas de trabalho posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pela entidade sindical.

CLÁUSULA 66ª - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

B) Relação Anual de Informações - A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerá ao sindicato, até 31 de agosto de 2019, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2018.

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

CLÁUSULA 67ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

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

B) RECIBOS

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

CLÁUSULA 68ª - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, ajustam que durante a sua vigência, e já a partir de janeiro de 2020, será estabelecido um Calendário de Reuniões, com o objetivo único de rever as Cláusulas Sociais ora pactuadas, visando modificações, exclusões ou inclusões de novos itens, desde que ajustados de comum acordo, ressalvado a obrigatoriedade da negociação coletiva nos casos enquadrados na cláusula de salvaguarda.

CLÁUSULA 69ª - MULTA

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

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

CLÁUSULA 70ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CLÁUSULA 71ª - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

I. As empresas que não possuem seguro de vida em grupo e cobertura de auxílio funeral, deverão aderir ao seguro cujo estipulante é a FEM-CUT/SP (FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT), a qual esta entidade sindical é filiada. 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 em até 45 (quarenta e cinco) dias a contar da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, e as duas parcelas restantes, respectivamente, a 30 (trinta) e 60 (sessenta) dias a contar do pagamento da primeira parcela.

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

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

III.1 Caso na apólice do seguro de vida não contemple o auxílio 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.

CLÁUSULA 72ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / TAXA NEGOCIAL

Conforme deliberação das Assembleias realizadas com a Categoria Metalúrgica ocorrida em 07/07/2019 e com os funcionários da Empresa, fica estabelecido o desconto de Contribuição Assistencial / Taxa Negocial, no importe de 6% (seis por cento), sobre os salários de todos os empregados, horistas e mensalistas, associados ou não do Sindicato, beneficiados pelo respectivo ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Esta Contribuição Assistencial / Taxa Negocial será dividida em duas parcelas, sendo a primeira, no percentual de 3% (três por cento), a ser descontada sobre o salário do mês de fevereiro de 2020 e a segunda, no percentual de 3% (três por cento), a ser descontada sobre o salário do mês de março de 2020.

A) - Os montantes deverão ser repassados ao Sindicato no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data do desconto.

B) – O direito de oposição será concedido pelo Sindicato e exercido pelos trabalhadores no período de 30 de outubro até 13 de novembro de 2019, em atendimento ao Termo de Ajustamento de Conduta assinado pelo Sindicato perante a Procuradoria Regional do Trabalho, nos autos do Processo nº 000437.2008.15.008/4-21.

C) – Esta Contribuição Assistencial / Taxa Negocial não cumulará com nenhuma contribuição/taxa negocial/assistencial que constar da Convenção Coletiva de Trabalho ou resultante de Sentença Normativa oriunda de Dissídio Coletivo. Assim sendo, eventual contribuição/taxa negocial/assistencial, que figurar em Convenção Coletiva ou Sentença Normativa, não será descontada dos funcionários da Empresa signatária.

D) - No que tange a ações em face de referida Contribuição Assistencial / Taxa Negocial, prevalece o quanto disposto no Artigo 611-A, parágrafo quarto da CLT, que na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, que neste Acordo Coletivo é o recebimento do reajuste salarial e todas as cláusulas sociais, estas deverão ser igualmente anuladas.

CLÁUSULA 73ª - SALVAGUARDA

Fica salvaguardado o DIREITO e o DEVER recíproco dos signatários deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem a mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos ao presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, remetendo-se o

instrumento a depósito para fins de registro e arquivo junto a Superitendência Regional do Trabalho Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao Caput do artigo 614 da CLT.

CLÁUSULA 74ª - JUIZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor, sendo uma delas destinada a depósito e registro, nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, de preferência pelo sistema mediador eletrônico da superintendência Regional do Trabalho local.

Sorocaba, 14 de janeiro de 2020.

Silvio Luiz Ferreira da Silva
Secretário Geral
CPF: 304.756.428-05

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

MC ANTUNES DIAS - EPP.