

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024



**SINDICATO DOS
METALÚRGICOS DE
JAGUARIÚNA*

** SINDICATO NACIONAL DA
INDÚSTRIA DE MÁQUINAS –
SINDIMAQ*

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

De um lado, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, registro sindical SR 03932, CNPJ 62.646.617/0001-36, Av. Jabaquara, 2925, São Paulo, SP, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO, registro sindical SR 05953, CNPJ 62.510094/0001-04, Av. Paulista, 1313, 7º andar, cj. 703, São Paulo, SP, e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA (Amparo, Pedreira, Serra Negra e Monte Alegre do Sul), registro sindical nº 004.137.02916-3, CNPJ nº 54.674.387/0001-90, com sede na Rua Alcides de Oliveira Germano, 378, Jardim Mauá, Jaguariúna, SP, resolvem estabelecer a presente Convenção Coletiva de Trabalho, data-base 1º de novembro, com vigência para o exercício de 2022/2024, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual será regida pelas condições a seguir relacionadas.

ÍNDICE ALFABÉTICO

CLÁUSULA	Nº
ABONO ESPECIAL	01
ABONO POR APOSENTADORIA	50
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE	08
ADICIONAL NOTURNO	07
ADMISSÕES APÓS A DATA BASE	04
ÁGUA POTÁVEL	28
AMAMENTAÇÃO	49
APRENDIZES – SENAI	20
ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	52
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	25
ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES	80
AUMENTO SALARIAL	02
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	54
AUXÍLIO CRECHE	11
AUXÍLIO FUNERAL	58
AVISO PRÉVIO	65
CARTA AVISO DE DISPENSA	67
CARTA DE REFERÊNCIA	17
CIPA	27
COMPENSAÇÃO DE HORAS	10
COMPENSAÇÕES	03
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	51
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	15
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	62
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	14
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	68
CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	78
CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO, AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA	69
CONVÊNIOS MÉDICOS	61
DESCONTO DO DSR	09
DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	42
DIÁRIAS	37

DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	71
ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS	21
EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES	29
FÉRIAS	26
FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS	78
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	56
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	45
GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	47
GARANTIA DE EMPREGO AO EMP. VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO	44
GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL	46
GARANTIAS SINDICAIS	60
HORÁRIOS DE TRANSPORTE	39
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	06
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS	66
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	55
INTERRUPÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO	34
JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO / TÉRMINO)	12
JUÍZO COMPETENTE	82
LICENÇA PARA CASAMENTO	53
LICENÇA MATERNIDADE	48
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	72
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	23
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	40
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	24
MENSALIDADES DO SINDICATO	63
MULTA	79
NECESSIDADES HIGIÊNICAS	36
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	33
PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS	13
PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS	76
PLANTÃO AMBULATORIAL	43
PLR	75
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	57
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECS. E MÁQUINAS OPERATRIZES	31
PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	30
PROGRAMA DE INCENTIVO AO 1º EMPREGO E DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	70

PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO SINDICAIS- PSE	59
PROMOÇÕES	22
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	73
PROTEÇÃO AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPIS	35
QUADROS DE AVISOS	64
RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS	81
REVISTA	38
SALÁRIO DE ADMISSÃO	16
SALÁRIO NORMATIVO	05
SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO	19
SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS	74
TESTE ADMISSIONAL	18
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	32
VALE TRANSPORTE	41
VIGÊNCIA	83

01) ABONO ESPECIAL

- a) As empresas concederão, em caráter especial e eventual, aos seus empregados, um abono especial de 15% (quinze pontos percentuais) do salário vigente em 31/10/2022, desvinculado do salário, até a parcela salarial de R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), a ser pago de uma das duas formas descritas a seguir:
- i. 7,5% (sete e meio pontos percentuais) do salário vigente em 31/10/2022, a ser pago até 10/12/2022; mais
 - ii. 7,5% (sete e meio pontos percentuais) do salário vigente em 31/10/2022, a ser pago até 30/12/2022.
- Ou
- iii. 10% (dez pontos percentuais) do salário vigente em 31/10/2022, a ser pago até 10/12/2022; mais
 - iv. 5% (cinco pontos percentuais) do salário vigente em 31/10/2022, a ser pago até 10/1/2023.
- b) Os empregados que em 31/10/2022 percebiam salários iguais ou superiores a R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), terão um abono especial em uma parcela no valor de R\$766,78 (setecentos e sessenta e seis reais e setenta e oito centavos), pago até 10/12/2022 (hipótese “a”, “i”).
- c) Os empregados que em 31/10/2022 percebiam salários iguais ou superiores a R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), terão um abono especial em uma parcela no valor de R\$766,78 (setecentos e sessenta e seis reais e setenta e oito centavos), pago até 30/12/2022 (hipótese “a”, “ii”).
- d) Os empregados que em 31/10/2022 percebiam salários iguais ou superiores a R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), terão um abono especial em uma parcela no valor de R\$1.022,37 (mil e vinte e dois reais e trinta e sete centavos), pago até 10/12/2022 (hipótese “a”, “iii”).
- e) Os empregados que em 31/10/2022 percebiam salários iguais ou superiores a R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), terão um abono especial em uma parcela no valor de R\$511,18 (quinhentos e onze reais e dezoito centavos), pago até 10/1/2023 (hipótese “a”, “iv”).

Parágrafo Primeiro: Os empregados que entrarem em férias cujo período de gozo coincida com os meses de novembro ou dezembro de 2022, terão um abono complementar de 13% (treze pontos percentuais), aplicado somente sobre o valor do 1/3 constitucional, bem como sobre o valor do abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial.

Parágrafo Segundo: Os abonos previstos nesta cláusula serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31/10/2022, e que estejam trabalhando na empresa nas respectivas datas de pagamento, respeitado o teto salarial

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão adiantar o pagamento dos abonos aqui previstos, em conformidade com as suas disponibilidades, respeitados os valores totais aqui previstos.

Parágrafo Quarto: Os abonos previstos nesta cláusula não terão natureza salarial para quaisquer fins de direito, na forma prevista no artigo 457, §2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo Quinto: O sindicato profissional e as empresas poderão estabelecer de comum acordo outras datas para o pagamento dos abonos aqui previstos.

02) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes vigentes em 31/10/2022 serão reajustados, a partir de 1º/1/2023, pelo percentual de 6,46% (seis pontos percentuais e quarenta e seis centésimos), observado o teto salarial de R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos).

- a) Para os salários iguais ou superiores a R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos), o reajuste corresponderá à incorporação de um valor fixo de R\$660,45 (seiscentos e sessenta reais e quarenta e cinco centavos), a ser pago a partir de 1º/1/2023.
- b) As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os Sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de majoração salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros e resultados.
- c) Por força do aumento salarial de que trata esta cláusula as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 1º/11/2021 a 31/10/2022, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.
- d) Nas rescisões contratuais ocorridas em novembro de 2022 e aquelas que venham a ocorrer em dezembro de 2022, o percentual constante da cláusula nº 2 (Do Aumento Salarial) será aplicado em 1º/11/2022, observadas a cláusula nº 3 (Compensações) e a de nº 4 (Admissões após a data-base), não sendo devido nestes casos o abono especial constante da cláusula nº 1.
- e) As empresas poderão optar em conceder o aumento salarial integral de 6,46% (seis pontos percentuais e quarenta e seis centésimos) a partir de 1º/11/2022, e nesse caso, não pagarão o Abono Especial previsto na cláusula nº 1.
- f) A parcela acima será aplicada sobre os salários vigentes em 31/10/2022, respeitado o teto salarial de R\$10.223,69 (dez mil duzentos e vinte e três reais e sessenta e nove centavos).

03) COMPENSAÇÕES E AJUSTES DE FOLHA

- a) Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos espontaneamente durante o período de 1º/11/2021 a 31/10/2022, com exceção dos reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem como os reajustes concedidos expressamente a título de aumento real.
- b) As diferenças salariais decorrentes dos índices e valores acordados (Cláusulas 1 a 5) deverão ser pagas juntamente com o salário de dezembro de 2022. Serão respeitados acordos firmados individualmente com as empresas estabelecendo prazos distintos para os ajustes de folha.

04) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O Aumento Salarial dos empregados da categoria profissional admitidos em 1º/11/2021 e até 31/10/2022 obedecerá aos seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao **AUMENTO SALARIAL** concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma serão aplicados, até 10/12/2022 e 30/12/2022 ou 10/12/22 e 10/1/2023, os percentuais ou valores fixos referentes ao **ABONO ESPECIAL** de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Proporcionalidade do Abono Especial

Mês de admissão	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pago até 10/12/2022 e até 30/12/2022, respeitado o teto salarial	Acréscimos em reais referentes ao Abono Especial sobre salário de admissão a serem pagos até 10/12/2022 e até 30/12/2022, respeitado o teto salarial
Nov/21	7,50%	R\$766,78
Dez/21	6,85%	R\$700,32
Jan/22	6,21%	R\$634,89
Fev/22	5,57%	R\$569,46
Mar/22	4,94%	R\$505,05
Abr/22	4,31%	R\$440,64
Mai/22	3,68%	R\$376,23
Jun/22	3,06%	R\$312,84
Jul/22	2,44%	R\$249,46
Ago/22	1,82%	R\$186,07
Set/22	1,21%	R\$123,71
Out/22	0,60%	R\$61,34

Mês de admissão	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser	Acréscimos em reais referentes ao Abono Especial sobre	% referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser	Acréscimos em reais referentes ao Abono Especial sobre

	pago até 10/12/2022, respeitado o teto salarial	salário de admissão a serem pagos até 10/12/2022, respeitado o teto salarial	pago até 10/1/2023, respeitado o teto salarial	salário de admissão a serem pagos até 10/1/2023, respeitado o teto salarial
Nov/21	10,00%	R\$1.022,37	5,00%	R\$511,18
Dez/21	9,13%	R\$933,42	4,57%	R\$467,22
Jan/22	8,27%	R\$845,50	4,15%	R\$424,28
Fev/22	7,41%	R\$757,58	4,07%	R\$416,10
Mar/22	6,56%	R\$670,67	3,31%	R\$338,40
Abr/22	5,72%	R\$584,80	2,89%	R\$295,47
Mai/22	4,88%	R\$498,92	2,47%	R\$252,52
Jun/22	4,05%	R\$414,06	2,05%	R\$209,59
Jul/22	3,23%	R\$330,23	1,64%	R\$167,67
Ago/22	2,41%	R\$246,39	1,23%	R\$125,75
Set/22	1,60%	R\$163,58	0,82%	R\$83,83
Out/22	0,80%	R\$81,79	0,41%	R\$41,92

Proporcionalidade do Aumento Salarial (Aplicação Integral)

Mês de Admissão	Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão respeitado o teto salarial	Acréscimo fixo para os salários superiores ao teto
Nov/21	6,46%	R\$660,45
Dez/21	5,91%	R\$604,22
Jan/22	5,53%	R\$565,37
Fev/22	4,81%	R\$491,76
Mar/22	4,26%	R\$435,53
Abr/22	3,72%	R\$380,32
Mai/22	3,18%	R\$325,11
Jun/22	2,64%	R\$269,91
Jul/22	2,11%	R\$215,72
Ago/22	1,58%	R\$161,53
Set/22	1,05%	R\$107,35
Out/22	0,52%	R\$53,16

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação das tabelas anteriores os empregados admitidos a partir de 1º/11/2022.

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

05) SALÁRIO NORMATIVO

Os salários normativos vigentes em 31/10/2022 serão corrigidos a partir de 1º/1/2023 da forma indicada a seguir:

- Para cada estabelecimento que contava, em 31/10/2022, com até 150 (cento e cinquenta) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$1.689,87 (mil seiscentos e oitenta e nove reais e oitenta e sete centavos) por mês;

- b) Para cada estabelecimento que contava, em 31/10/2022, de 151 (cento e cinquenta e um) empregados até 400 (quatrocentos) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$1.955,45 (mil novecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e cinco centavos) por mês;
- c) Para cada estabelecimento que contava, em 31/10/2022, com mais de 400 (quatrocentos) empregados da categoria, o salário normativo será de R\$2.248,80 (dois mil duzentos e quarenta e oito reais e oitenta centavos) por mês.

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras “a”, “b” e “c, acima, os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

06) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I. As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas na forma da tabela abaixo:

- a) até 25 horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) as horas extras excedentes de 25 até 40 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) as horas extras excedentes de 40 até 60 horas mensais, 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) as horas extras excedentes de 60 horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

II. As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, sendo as excedentes pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), também em relação à hora normal.

III. 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 do item I.

07) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos até 30/10/98 e que já trabalham em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio 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, as empresas que: **a)** indenizarem com um salário nominal os empregados que diário e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou **b)** que indenizarem 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.

08) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO/VALE

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (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.

09) DESCONTO DO DSR

- a) A ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente;
- b) Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

10) 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 desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência ao 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 10 (dez) horas diárias.

11) AUXÍLIO CRECHE

As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) 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 à empregada as 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 menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;

Parágrafo Primeiro: O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

Parágrafo Segundo: Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

12) JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)

Nos termos do artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinárias as variações de até dez minutos na entrada e na saída do trabalho e também na saída e no retorno do intervalo intrajornada.

13) PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

- a) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este coincidir com sábados, domingos ou feriados devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- b) As empresas poderão fazer o fechamento das folhas de pagamento antes do final do mês civil, sendo que as remunerações, incluindo variáveis, horas extraordinárias e ausências apuradas neste período poderão ser pagas ou implementadas no mês posterior ao subsequente;

- c) As empresas que efetuam o pagamento de salário/vale através de depósitos bancários ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria Nº 3281/84, do Ministério do Trabalho;
- d) Não se aplica o disposto na letra “c” acima, para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa, ou efetuam o pagamento em espécie.

14) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

15) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa, valor do recolhimento do FGTS, e sempre que possível a função exercida na empresa, exceto para aquelas empresas que já o fazem de forma eletrônica.

16) SALÁRIO DE ADMISSÃO

- a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído sem considerar as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;
- b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item “a” acima, será garantido o menor salário de cada função;
- c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula “Promoções”.

17) CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por este Instrumento;

Parágrafo Único: Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.

18) TESTE ADMISSIONAL

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

Parágrafo Único: As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

19) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

- a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula “Promoções”;
- b) Não se aplica a garantia da letra “a” supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

20) APRENDIZES – SENAI

- a) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois) anos;
- b) Será assegurada aos aprendizes devidamente cadastrados em entidades regulamentadas uma remuneração tendo por base o salário-mínimo nacional por hora.
- c) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- d) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item “c” anterior;
- e) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;
- f) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- g) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, ao

Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino;

- h) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme disposto no artigo 430 da CLT.

21) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

22) PROMOÇÕES

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

Parágrafo Primeiro: Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias.

Parágrafo Segundo: Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento real de salário; para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

23) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

- a) A contratação de mão de obra temporária ou de terceiros obedecerá aos requisitos e limites previstos na Lei nº 6.019/1974, com a redação da Lei nº 13.467/2017.
- b) Nos casos em que as contratações de prestação de serviços abranjam atividades de produção no segmento representado pela categoria profissional coberta por este instrumento, e também nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e elétrica, os trabalhadores envolvidos devem ser representados pelos sindicatos profissionais da categoria preponderante da empresa;
- c) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei nº 6.019/74, a critério da empresa poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

24) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

Parágrafo Primeiro: A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus trabalhadores em relação às condições de trabalho e a segurança e saúde do trabalhador;

Parágrafo Segundo: No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de risco grave ou iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

Parágrafo Terceiro: No primeiro dia de trabalho do trabalhador, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção adequado, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

Parágrafo Quarto: O médico do trabalho da empresa ou SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.

Parágrafo Quinto: É garantido à CIPA o direito de requerer ao SESMT ou ao empregador diretamente a paralisação de máquina ou setor em que haja efetivamente risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores.

25) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Nas empresas que mantêm serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou por meio de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

Parágrafo Primeiro: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 9/10/84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Decreto nº 3048, de 07/05/99.

Parágrafo Segundo: Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.

Parágrafo Terceiro: Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

26) FÉRIAS

- a) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;
- c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d) A remuneração do adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o Inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal de 1988 será paga no início das férias individuais ou coletivas. Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Único: Essa remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á 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 previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a";
- f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no art. 143 da CLT;
- g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- h) As empresas que cancelarem as férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;
- i) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

27) CIPA

- a) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR-5 – CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, que deverá ser fixado em local visível, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da CE – Comissão Eleitoral. A inscrição será feita contra recibo e o prazo de inscrição será de no mínimo 15 (quinze) dias, devendo encerrar no 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. No dia seguinte ao término das inscrições, a empresa deverá publicar lista de candidatos e fixá-la ao lado do edital;
- b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas, se for o caso, setorializarão a inscrição e a eleição dos candidatos;
- c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA que integrará a CE – Comissão Eleitoral, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;
- d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador. As CIPAs iniciais deverão enviar cópias de todo o processo eleitoral;
- e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo os reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição no caso de CIPA inicial. A empresa informará a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade ou profissional que ministrará o curso e a data provável de seu início;
- f) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5.6.4), deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA;
- g) O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu e discutir as ocorrências dos demais setores de trabalho;
- h) As empresas encaminharão a entidade sindical profissional da base territorial cópia das atas de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente;
- i) A empresa informará ao sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

- j) O não cumprimento no disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

28) ÁGUA POTÁVEL

- a) As empresas deverão realizar análise bacteriológica semestral na água potável oferecida aos trabalhadores. As coletas das amostras deverão ser realizadas de acordo com os critérios técnicos cabíveis;
- b) Os resultados das respectivas análises e as manutenções dos reservatórios e caixas d'água deverão ser discutidos nas reuniões da CIPA e registrados em ata, além de divulgados aos trabalhadores por meio de quadros de aviso ou por meios eletrônicos mais favoráveis;
- c) Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza, sofrendo higienização periódica em intervalos não superiores a seis meses.

29) EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

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

30) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

31) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

- a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;
- b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;
- c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.
- d) É parte integrante e complementar da presente Convenção Coletiva de Trabalho o anexo de Prensas e Equipamentos Similares, objeto da Convenção Coletiva de Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plástico e

Tratamento Galvânico de Superfícies nas Indústrias Metalúrgicas no Estado de São Paulo 2010-2012.

32) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

- a) As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento;
- b) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção;
- c) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente;
- d) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

33) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

- a) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;
- b) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

34) INTERRUPTÕES DA JORNADA DE TRABALHO

As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, 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 opor-se a fim de promover o entendimento.

35) PROTEÇÃO AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPIS

As empresas deverão priorizar, desenvolver estudo e implantar EPC (Equipamento de Proteção Coletiva) nos ambientes de trabalho, além de:

- a. Fornecer gratuitamente aos trabalhadores EPI (equipamentos de proteção individual) constantes da NR6, observando-se as características das atividades e respectivos riscos no trabalho;
- b. Fornecer gratuitamente óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, ou fornecer óculos de sobreposição (do tipo plena visão), resistentes e adequados à natureza do trabalho, após estudo das condições laborais e riscos da atividade;
- c. Garantir aos trabalhadores dos setores produtivos e da manutenção, o fornecimento gratuito de vestimentas adequadas ao trabalho, específicas para as atividades desenvolvidas e condições de trabalho, sem prejuízo dos EPIs fornecidos;
- d. Garantir que a vestimenta de trabalho seja fornecida após a realização de APR (análise preliminar de risco) ou análise global do PPRA, observando a natureza da atividade, o risco ou característica do ambiente de trabalho, bem como o desgaste excessivo, excesso de sujeira ou risco de contaminação, provocado exclusivamente em função da atividade, que determinará, também, a higienização da vestimenta por parte da empresa, impedindo a contaminação do trabalhador e de seus familiares.

36) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) As empresas deverão fornecer gratuitamente papel higiênico, toalhas descartáveis, sabões, detergentes e similares, além de outros produtos de higiene pessoal aos trabalhadores, de acordo com a necessidade e com as condições específicas do trabalho realizado;
- b) As instalações sanitárias, refeitórios, cozinhas e vestiários deverão prover total atendimento, dentro de adequados padrões de limpeza e conservação, observando o número de trabalhadores por turno de trabalho e a natureza das atividades.
- c) Para as empresas que empreguem mulheres, será obrigatório o fornecimento gratuito de absorventes higiênicos, para as ocorrências emergenciais.

37) DIÁRIAS

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

38) REVISTA

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

39) HORÁRIOS DE TRANSPORTE

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

40) MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

- a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional e homologado pelo órgão competente;
- b) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto,
- c) As empresas ficam autorizadas a utilizar o registro eletrônico de ponto em todas as formas previstas na Seção IV da Portaria MTP nº 671, de 8/11/2021, inclusive no que diz respeito a deixarem de emitir comprovantes impressos das marcações de ponto.

41) VALE-TRANSPORTE

- a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes poderão, a seu critério, efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17/9/2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX.
- b) O vale-transporte, pago em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie, inclusive no que se refere ao desconto da parcela do empregado;
- c) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento.

42) DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos,

convênios com assistência médica e clube/agremiações, previdência privada, contribuições para projetos sociais e cooperativas, cooperativas de crédito, instrução (educação) desde que expressamente autorizado pelo empregado.

43) PLANTÃO AMBULATORIAL

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

44) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente de trabalho, e que em razão, exclusivamente do acidente, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, 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 do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quando ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
- c) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;
- d) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos 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 tiverem adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos;
- e) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa;

- f) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, obrigam-se a participar dos processos de diagnóstico custeados pela empresa e determinados pelo médico do trabalho, bem como de processos de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa sob pena de não ter direito à garantia prevista nesta cláusula. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado 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 do trabalho, o empregado que comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;
- h) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra “A” acima.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.

45) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) As empresas informarão aos seus empregados(as) com mais de 5 anos de contrato de trabalho sobre a garantia prevista nesta cláusula. A partir do momento em que o empregado(a) comunicar formalmente à empresa que ele está dentro do período da garantia, ele terá um prazo de até 120 dias (em caso de aposentadoria normal) e de até 180 dias (no caso de aposentadoria especial) para apresentar a documentação comprobatória, em especial a(s) Carteira Profissional(is) e, quando aplicável, o(s) laudo(s) para contagem de tempo de contribuição obtidos no sítio do INSS, como condição para que o empregado(a) tenha direito às garantias previstas nas letras “a” e “b” acima;

- d) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindindo por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- e) O empregado, sempre que possível, deverá comunicar a empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato;
- f) A garantia de emprego prevista nesta cláusula cessará a partir do momento em que o empregado tiver completado o tempo para aposentadoria em seus prazos mínimos, independentemente de ter solicitado ou não a aposentadoria.

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

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 1º/11/2022, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho nas seguintes condições:

- a) Se retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 1º/2/2022, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118, da Lei nº 8.213/91;
- b) Se teve alta médica e retornou ao trabalho, na vigência desta convenção coletiva e anteriormente a 1º/2/2022, terá garantia de emprego até 31/10/2023;
- c) Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria ou não participar do processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso;
- d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de direito a aposentadoria nos seus prazos mínimos ou de prática de justa causa;
- e) A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional;
- f) A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja apresentada e comprovada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da

referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego complementar prevista nesta cláusula;

- g) Para ter direito à presente garantia o empregado deverá contar com pelo menos 12 (doze) meses de contrato de trabalho contínuos com a empresa atual.

Parágrafo Único: Será criado um Grupo Técnico de Estudos, formado por membros indicados paritariamente pelas partes signatárias, com objetivo de elaborar nova proposta, objetivando melhorias da presente cláusula, para a próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

47) GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) Abono de Falta

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 8 (oito) dias corridos e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

b) Horário de Trabalho

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a empresa deverá ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

c) Estágio

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

48) LICENÇA MATERNIDADE

As empresas que contarem com mais de 50 (cinquenta) empregados da categoria em 31/10/2022 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

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

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

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9/9/2008, e do Decreto nº 7.052, de 23/12/2009.

Parágrafo Quarto: As empregadas ou os empregados adotantes ou aquelas(es) que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, terão direito a licença com duração de 120 dias, conforme previsto no artigo 392-A da CLT.

Parágrafo Quinto: A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Instrumento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 9/9/2008, e no Decreto nº 7.052, de 23/12/2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

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

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

49) AMAMENTAÇÃO

A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 8 (oito) dias úteis de trabalho.

50) ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes ao empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por sua iniciativa, 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).

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

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

Parágrafo Terceiro: Ficam excluídas do pagamento desta cláusula:

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

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

51) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente do trabalho ou doença profissional, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário;
- b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

52) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

53) LICENÇA PARA CASAMENTO

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

54) 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;

- b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;
- c) Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a) ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, o até limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;
- d) Nos casos da letra “c”, serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;
- e) Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra “c”, e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;
- f) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

55) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

- a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;
- b) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestados pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na legislação vigente;
- c) As empresas que mantêm planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.
- d) Não serão consideradas como salários para quaisquer fins as contribuições pagas pelas empresas relativas a prêmios de seguro de vida em grupo, obrigatórios ou espontâneos, em favor de seus empregados.

56) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

- a) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Na hipótese da recusa pela empresa da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- c) Dentro do prazo limitado por esta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

57) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Seguridade Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

- 1. Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- 2. Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- 3. Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis;

Parágrafo Único: Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Seguridade Social, para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.

58) AUXÍLIO FUNERAL

- a) No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;
- b) Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

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

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

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

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

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

Parágrafo Segundo: O PSE e seus serviços supracitados terão seu conteúdo, duração, qualidade e frequência definidos por meio de negociação direta entre as empresas e o sindicato.

Parágrafo Terceiro: As empresas deverão apresentar ao sindicato impreterivelmente, em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos do início da vigência desta CCT, suas propostas de implantação do PSE, especificando, para efeitos de quantificação do programa, o número de empregados atuais da empresa por categoria profissional e o número de admissões e desligamentos ocorridos nos anos 2019, 2020 e 2021 e até novembro de 2022.

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

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

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

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

optarem por atender às determinações da Cláusula 69 desta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão isentas de cumprir as exigências da presente cláusula.

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

60) GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho;

b) Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

- I. Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;
- II. Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:
 1. Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (uma) pessoa por ano;
 2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) pessoas por ano;
 3. Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) pessoas por ano.
- III. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

61) CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente;
- b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado;
- c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que eles assumam o custo de sua participação no convênio.

62) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão, para fins estatísticos, ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, cópia das CATs (Comunicação de Acidentes de Trabalho) emitidas.

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

63) MENSALIDADES DO SINDICATO

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

64) QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse

da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

65) AVISO PRÉVIO

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

- a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;
- e) O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado.

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

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

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 1º/11/94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados a mesma empresa.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 1º/11/98.

67) CARTA AVISO DE DISPENSA

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

68) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

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

Capital Social (R\$)	Contribuição (R\$)
Até 3.000,00	330,00
De 3.001,01 a 5.500,00	400,00
De 5.500,01 a 8.500,00	490,00
De 8.500,01 a 12.000,00	800,00
De 12.000,01 a 19.500,00	1.200,00
De 19.500,01 a 29.500,00	1.650,00
De 29.500,01 a 55.000,00	2.100,00
De 55.000,01 a 90.000,00	2.400,00
De 90.000,01 a 250.000,00	2.750,00
De 250.000,01 a 450.000,00	3.600,00
De 450.000,01 a 750.000,00	5.000,00
De 750.000,01 a 1.300.000,00	6.600,00
De 1.300.000,01 a 3.500.000,00	9.200,00
De 3.500.000,01 a 9.000.000,00	11.400,00
De 9.000.000,01 a 25.000.000,00	16.500,00
De 25.000.000,01 a 50.000.000,00	29.000,00
De 50.000.000,01 a 75.000.000,00	38.000,00
De 75.000.000,01 a 165.000.000,00	45.000,00
Acima de 165.000.000,01	55.000,00

Parágrafo Primeiro: A contribuição em apreço deverá ser recolhida, por meio de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 27/1/2023.

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

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

O propósito da presente cláusula é o de constituir um pacote facultativo de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e

dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com redução de encargos para as empresas.

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

- a. R\$70,00 (setenta reais), até 16/1/2023, em favor do sindicato profissional;
- b. R\$70,00 (setenta reais), até 15/3/2023, em favor do sindicato profissional;
- c. R\$70,00 (setenta reais), até 14/4/2023, em favor do sindicato profissional;
- d. R\$70,00 (setenta reais), até 13/5/2023, em favor do sindicato profissional.

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

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

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

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

70) PROGRAMA DE INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO E DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

- a) Com o fim de incentivar o primeiro emprego no setor representado pelas entidades signatárias e propiciar treinamento prático-profissional, qualificação e ensinamentos a serem ministrados pelas empresas, estas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, pela primeira vez, após análise de sua CTPS,

pagando um salário equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor piso salarial da categoria.

- b) O período de validade para esse modelo de contratação será de seis meses, abrangendo no máximo 20% (vinte por cento) do efetivo da empresa e após o seu término, o empregado contratado nessa condição passará a receber o salário correspondente ao da função exercida;
- c) As partes instituirão uma comissão paritária, com representantes de empregadores e de empregados, para o fim específico de analisar e criar oportunidades de elevação da escolaridade e da devida qualificação profissional dos trabalhadores.

71) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

72) LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31/10/2022 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas: Substituição Eventual, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

73) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

74) SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

75) PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

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

76) PLR

Recomenda-se às empresas que venham implantar PLR (Programa de Lucros e ou Resultados), observem o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a plano de metas e objetivos.

77) FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam aos seus empregados orientações a respeito dos seguintes assuntos:

- a) Combate a quaisquer formas de discriminação ou assédio;
- b) Proteção, incentivo e valorização do trabalho da mulher;
- c) Prevenção ao câncer.

Parágrafo Único: Estas orientações poderão ser oferecidas por meio de treinamentos, cursos, seminários, apostilas, ou qualquer outro meio assemelhado, inclusive durante os procedimentos de recebimento dos novos empregados ou durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

78) CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As eventuais participações dos trabalhadores no custeio das despesas incorridas no processo de negociação coletiva serão informadas às empresas, com as datas e percentuais do desconto e prazo para oposição, conforme definido pelas assembleias dos respectivos sindicatos profissionais.

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

Parágrafo segundo: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão proceder ao desconto ora referido apenas depois de formalmente notificadas pelos

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

79) MULTA

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

80) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

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

Parágrafo Único: As empresas que eventualmente estiverem inadimplentes com o sindicato representativo da Categoria Profissional, anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão juntamente com o Sindicato Patronal acordar a melhor forma de quitação desse débito.

81) RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos do Art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, e legislação vigente.

Parágrafo único: Os documentos que se refiram às relações e aos contratos de trabalho, tanto no aspecto individual como coletivo, poderão ser firmados ou reconhecidos de forma virtual ou eletrônica e terão validade para todos os fins de direito.

82) JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas com impasse na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

83) VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, de 1º/11/2022 a 31/10/2024, para as cláusulas sociais, e de um 1 (um) ano, de 1º/11/2022 a 31/10/2023, para as cláusulas de natureza econômica, respeitadas quaisquer cláusulas que contenham vigência específica.

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

São Paulo, 7 de dezembro de 2022.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS
E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA
(Amparo, Pedreira, Serra Negra e Monte
Alegre do Sul)

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE
MÁQUINAS - SINDIMAQ
Hiroyuki Sato
Procurador
CPF 004.633.108-53

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS
ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES
DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINAEES
André Luís Saraiva
Procurador
CPF 078.049.678-70

BANCADA PATRONAL ASSISTIDA PELOS ADVOGADOS

CAMILLA DE MOURA MACHADO TOLEDO
OAB/SP Nº 174.176

FERNANDO LEONE CARNAVAN
OAB/SP Nº 158.480

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma IziSign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://www.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/0773-7B27-4A25-4846> ou vá até o site <https://www.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 0773-7B27-4A25-4846



Hash do Documento

7BF4EB73FF3460E3524522244E359ECEE5FC64C0B4F7D867898D3F8D45E27B54

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 12/12/2022 é(são) :

- Hiroyuki Sato (Signatário) - 004.633.108-53 em 08/12/2022 11:19 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: hiroyuki.sato@sindimaq.org.br

Evidências

Client Timestamp Thu Dec 08 2022 11:19:18 GMT-0300 (Hora padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -23.6289806 Longitude: -46.6441859 Accuracy: 13.636

IP 177.190.196.18

Assinatura:

Hash Evidências:

E887BDDA52E735AC1CE0D02817C3B57C8665A2EB1B3E6EF9C11FC7820BA10690

- Camilla de Moura Machado Toledo (Signatário) - 214.245.178-00 em 08/12/2022 10:13 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Autenticação de conta

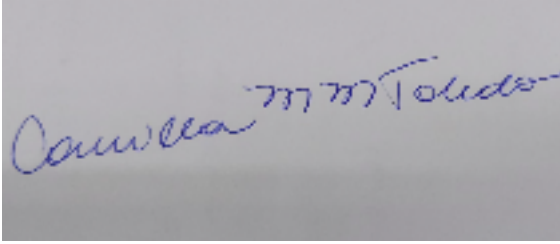
Evidências

Client Timestamp Thu Dec 08 2022 10:12:57 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -23.6289823 Longitude: -46.6442112 Accuracy: 13.515

IP 177.190.196.18

Assinatura:



Hash Evidências:

0F1244C7D1BA6DC7BF954749AD4A02B6BB03E9C771899B6313335A4406E5877A

- Fernando Leone Carnavan (Signatário - Carnavan, Leone Sociedade de Advogados) - 042.056.528-01 em 08/12/2022 10:06 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: fcarnavan@carnavanleoneadv.com.br

Evidências

Client Timestamp Thu Dec 08 2022 10:06:36 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -23.53795813211023 Longitude: -46.67597095975298 Accuracy: 87

IP 189.62.22.18

Assinatura:



Hash Evidências:

021EA91033D1F02D0E5CF16C983800FE069937CE13FE1BC02FC9F7B099095A94

- ANDRE LUIS SARAIVA (Signatário - SINAEES) - 078.049.678-70 em 07/12/2022 17:52 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: andresaraiva@prac.com.br

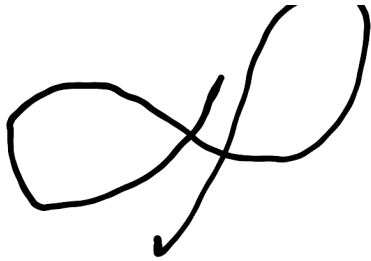
Evidências

Client Timestamp Wed Dec 07 2022 17:52:39 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Location not shared by user.

IP 187.90.205.208

Assinatura:



Hash Evidências:

8ACB6042AC83709865BAAC0032E8F354AEA15BFBD81DF4643141AD0890FA80A0

- José Francisco Salvino (Signatário - SindMetal) - 137.472.938-83 em 07/12/2022 13:52 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: jose-franciscosalvino@hotmail.com

Evidências

Client Timestamp Wed Dec 07 2022 13:52:37 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -22.7044335 Longitude: -46.9902373 Accuracy: 3211.0533572752856

IP 179.125.168.62

Assinatura:



Hash Evidências:

98072A31FC2C167C7732ACF76A702606B3222B2079C3DA51FEA6C7AECBA48C18

O(s) nome(s) indicado(s) para autorizar, bem como seu(s) status em 12/12/2022 é(são) :

- Rosemeire Gonzaga Da Cruz - 092.018.218-67 em 07/12/2022 10:12 UTC-03:00

