SIMPI
Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Estado de São Paulo

Sindicato dos Metalúrgicos
de São José dos Campos e Região

STIMMME DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SIMPI
VIGÊNCIA 2023–2024

SIMPI
Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Estado de São Paulo

Sindicato dos Metalúrgicos CSP Conlutas
de São José dos Campos e Região

CLÁUSULA - ÍNDICE

32ABONO POR APOSENTADORIA

17ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

07ADICIONAL NOTURNO

04ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

11APRENDIZES

71ATENDIMENTO AO ACIDENTADO NO TRABALHO

55ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

52ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

18ATRASO DE PAGAMENTO

35AUSÊNCIA JUSTIFICADA

27AUXÍLIO CRECHE

28AUXÍLIO FUNERAL

25AVISO PRÉVIO

66CARTA DE AVISO DE DISPENSA

46CIPA

22COMPENSAÇÃO DE HORAS

31COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

30COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

19COMPROVANTE DE PAGAMENTO

48COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

62CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

76CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

75CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL – DOS EMPREGADOS

74CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

54CONVÊNIOS MÉDICOS

21DESCONTO DO DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

26DIÁRIAS

20ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO

14ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

24FÉRIAS

51FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO
50FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
36GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA
53GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERV. MILITAR
39GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
38GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE
40GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
44GARANTIA SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
41GARANTIAS A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
37GARANTIAS AO EMPREGADO ACIDENTADO
80GARANTIAS GERAIS
45GARANTIAS SINDICAIS
65HOMOLOGAÇÕES
60HORÁRIOS DE TRANSPORTES
10HORAS EXTRAORDINÁRIAS
29INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
23INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
81JUÍZO COMPETENTE
33LICENÇA PARA O CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL
34LICENÇA MATERNIDADE E PARA EMPREGADA ADOTANTE
02LIMITE DE APLICAÇÃO
77LIMITE DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA
64MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA
61MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
47MEDIDAS DE PROTEÇÃO
78MULTA
67OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
15PAGAMENTOS DE SALÁRIOS
56PLANTÃO AMBULATORIAL

73PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

57PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

82PREVALENCIA E ADEQUAÇÃO

43PREVENÇÃO DO CANCÊR

49PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

13PROMOÇÕES

68QUADROS DE AVISOS

06READMISSÃO DE EMPREGADOS

16REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS

01REAJUSTE SALARIAL

03REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

69RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

72REMÉDIOS

70RISCO GRAVE E IMINENTE

08SALÁRIO ADMISSÃO

05SALÁRIO NORMATIVO

09SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

78 SALVAGUARDA

58SEGURO DE VIDA

63TESTE ADMISSIONAL

42TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

12TRABALHO DO MENOR

59TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

83VIGÊNCIA

SIMPI
Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Estado de São Paulo

Sindicato dos Metalúrgicos CSP
de São José dos Campos e Região

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SIMPI – SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO,** entidade sindical patronal de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 24000.001191/90-70), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.262.425/0001-09, com sede à Alameda Santos, nº 880, 1º andar, Cerqueira César, CEP 01418-100, São Paulo - SP, por seu representante legal abaixo assinado, e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRO ELETRÔNICO SÃO JOSÉ DOS CAMPOS** (Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá), CNPJ 60.208.634/0001-66, resolveram em comum acordo estabelecer a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

01. REAJUSTE SALARIAL

I. A partir de 01 de setembro de 2023, os salários vigentes em 31 de agosto de 2023, nas bases territoriais dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos e respectivo sindicato da categoria econômica signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados pelo percentual de 5,0%, (cinco por cento), a ser aplicado na forma e condições seguintes:

I.1. O pagamento de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2023 até a assinatura desta Convenção, será efetivado com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de 05,00%.

I.2. Por força do reajuste salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de 01/09/2023 a 31/08/2024, já que estão sendo atendidos os termos legais vigentes.

I.3. Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01 de setembro de 2022 até a assinatura da presente convenção, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem;

I.4. Os empregados (as) admitidos (as) a partir de 1º de setembro de 2022 e até 31 de agosto de 2023, que não têm paradigma, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 avos ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

II. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresas individualmente e Sindicato Profissional, através de acordos coletivos ou qualquer outro documento, no tocante aos reajustes salariais e aos Pisos Salariais.

III. Da mesma forma, as empresas que tiverem dificuldade econômica / financeira de aplicar o estabelecido nesta CCT, poderão individualmente, estabelecer nova negociação com o Sindicato Profissional da sua base.

02. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA

Aos empregados (as) exercentes de Cargo de Diretoria, Gerência ou equivalente e supervisão ou equivalente, a reposição salarial será negociada livremente entre as partes.

Para esclarecimento fica definida a seguinte classificação:

Cargos de Gerência ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à diretoria.

Cargos de Supervisão ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à Gerência ou equivalente.

03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

Não serão compensados os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

1) No salário de admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

2) No salário de admitidos após a data-base, em funções sem paradigma, será aplicado o percentual de 1/12 avos por mês trabalhados ou fração superior à 15 dias.

05. PISO SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2023, o Piso Salarial para as empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, será nos seguintes valores:

R$ 2.145,05 (dois mil cento e quarenta e cinco reais e cinco centavos), para as empresas com até 50 empregados (as).

5.1. AJUSTE DE FOLHA DE PAGAMENTO

Eventual diferença monetária nos salários e nos pisos em virtude do índice acordado, referente ao mês de setembro de 2023, deverá ser paga com o pagamento a ser feito em dezembro de 2023, bem como as diferenças das verbas rescisórias de eventuais

demissões já ocorridas, a partir de 01 de setembro de 2023 até a data da assinatura desta CCT.

06 – READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados dentro do período de 6 (seis) meses contados da data do desligamento até a data de readmissão, para exercício da mesma função antes exercida, garantirá o mesmo, a percepção de salário já reajustado através dos percentuais consignados à Categoria Profissional, em caráter geral, durante o período que esteve desligado da empresa.

07 – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 50% (Cinquenta por cento) sobre as horas físicas de 60 minutos, compensando-se assim a diferença da hora noturna conforme artigo 73 da CLT.

08 – SALÁRIO ADMISSÃO

1) Será garantido ao empregado admitido para 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 possuem um único empregado no seu exercício.

2) Nas empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salários nos casos previsto no item "1" acima, será garantido o menor salário de cada função.

3) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicarão a cláusula número 13 de PROMOÇÕES.

4) Excluídos também, do cumprimento desta cláusula, estão os empregados admitidos conforme cláusula 05 (cinco) SALÁRIO NORMATIVO.

09 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

1) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se na hipótese, a cláusula n° 13 PROMOÇÕES;

2) Não se aplica a garantia do item "1" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto do item "1"supra.

10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária quando trabalhada, será remunerada na forma abaixo:

1) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

2) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento de DSR, quando devido.

11 – APRENDIZES

1) Será assegurado aos menores aprendizes de qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, durante o período o período teórico recebera 75% (setenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional, e durante o treinamento prático na empresa, uma remuneração de um salário mínimo nacional.

2) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento de 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;

3) 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 destinadas para os aprendizes;

4) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes de qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que nos estabelecimentos de ensino profissional reconhecidos pelo MEC sejam oferecidos oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e de outros estabelecimentos de ensino profissional reconhecidos pelo MEC a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que sejam proporcionadas instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

12 – TRABALHO DO MENOR

É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos em atividade insalubres, perigosas ou que possam acarretar danos à saúde do trabalhador.

Parágrafo Único: Na contratação de menores, deverá ser respeitado o horário de estudo, garantida a meia jornada.

13 – PROMOÇÕES

1) 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 respectivo aumento salarial serão anotados nas CTPS;

2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerencia o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinqüenta) dias;

3) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de 3 a 7% (três a sete por cento); para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

14 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalho, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo neste caso ser pago no primeiro dia útil subsequente.

16 – REAJUSTE DOS BENEFICIOS

A parte cobrada dos empregados, correspondente aos benefícios oferecidos somente poderão ser reajustadas até o limite do percentual aplicado na data base, para correção salarial, a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao reajustamento dos preços feito pelos fornecedores para as empresas.

17 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

1) As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, referente aos dias trabalhados ou abonados na quinzena;

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

3) 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;

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

18 – ATRASO NO PAGAMENTO

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

Parágrafo Primeiro: 1% (hum 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.

2) O não pagamento do 13° salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

3) As multas previstas nos parágrafos 1° e 2° do item "2" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

19 – 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.

20 – ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13° salário e férias a empresa se obrigam a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, a partir da constatação do erro.

21 – DESCONTO DO DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a 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.

22 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

1.2) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

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

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

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

23 – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho ocorridas, sem que para isso tivesse havido participação ou concordância dos empregados, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ficando-lhes assegurada a remuneração integral como se trabalhado tivessem. No caso de interrupções previstas, ou de força maior, que ensejem compensação ou pagamento posterior, poderá ser celebrado, entre as partes, acordo que definirá as suas formas.

24 – FÉRIAS

1) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

2) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir de 2° a 5° feira;

3) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1° de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

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

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: 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 as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

5) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13° salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item "1".

6) 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 artigo 143 da CLT;

7) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

8) As empresas que cancelarem a concessão das férias, já comunicadas conforme o item "1" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

9) 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.

25 – AVISO PRÉVIO

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

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

2) A redução de 2 (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 a opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

3) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

4) Caso o empregado seja 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.

5) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa

parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item "2" dessa cláusula;

6) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, e que estejam prestando serviços como empregados na mesma empresa há pelo menos três anos ininterruptos, ficar garantido um aviso prévio de 50 (cinqüenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração de 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens "1", "2", e "3" supra.

6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados que quando admitidos já tenham 45 (quarenta e cinco) anos completos ou mais.

7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item "6" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

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

9) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7° da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

26 – DIÁRIAS

No caso de 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.

27 – AUXÍLIO CRECHE

1) As empresas com pelo menos 25 (vinte e cinco) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2° do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, da sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor 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 menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

2) O auxílio creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

3) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiveram condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

28 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, o empregador pagará exclusivamente a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) Pisos Salariais em caso de morte natural ou acidental e 04 (quatro) Pisos salários em caso de morte por acidente de trabalho, independentemente do salário, cargo ou função do empregado falecido.

Parágrafo Único: Ficam excluídas desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

29 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

1) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

2) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nr. INPS/SB-053.40, DE 16.11.81;

3) As empresas que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

30 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

1) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário fica garantida, entre o 16° (décimo sexto) e 120° (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, respeitando

sempre para o efeito da COMPLEMENTAÇÃO o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

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

3) Não sendo conhecido valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "1", a COMPLEMENTAÇÃO deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

4) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

31 – COMPLEMENTAÇÃO DO 13° SALÁRIO

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

2) Esta COMPLEMENTAÇÃO será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

32 – ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

3) 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.

4) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

4.1) As empresas que mantém 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;

4.2) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

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

33 – LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL

No caso de casamento do (a) empregado (a), independente do gênero a licença remunerada será de 4(quatro) dias úteis consecutivos ou de 6 (seis) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

A presente licença se estende aos trabalhadores que tenham formalizado união estável, mediante declaração pública realizada em cartório, independente de gênero.

34 – LICENÇA MATERNIDADE E PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei n° 11.770 de 09/09/2008, denominada "Programa Empresa Cidadã", inclusive para a EMPREGADA ADOTANTE de criança até 12 anos de idade, desde que seja apresentado o termo judicial de guarda de adotante ou guardiã, sendo estabelecidos os seguintes critérios:

a) Até 180 dias quando se tratar de adoção de criança até um ano de idade;

b) Até 150 dias quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos completos;

c) Até 135 dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos, até completar oito anos de idade;

d) Até 120 dias quando se tratar de adoção de criança maior de 8 anos até 12 anos completos.

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

35 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

1) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 01 (um) dia no caso de internação hospitalar do seu cônjuge, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

2) No caso de internação de filho(s), quando houve impossibilidade do outro cônjuge de efetuá-la, a ausência do empregado(a) não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

3) Quando for necessária a ausência do empregado, (a) durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS; ou obter documentos legais obtidos apenas em dias úteis, essas horas não serão consideradas para efeito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

4) É concedido UM DIA POR ANO à empregada mulher, para realização de exame de Papanicolau.

5) LICENÇA PATERNIDADE - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão Licença Paternidade de 15 dias adicionais aos 05 (cinco) dias previstos no inciso III, do art. 473, da CLT, nos termos da Lei n° 11.770 de 09/09/2008, denominada "Programa Empresa Cidadã", contados do dia seguinte ao nascimento e desde que o trabalhador comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

36 – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

1) 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 ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

2) 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;

3) 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 respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

4) Ao empregado afastado do serviço, como causa decorrente de Acidente do Trabalho, aplicar-se-á a pertinente legislação em vigor.

37 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

1) Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores da doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições cumulativamente:

a) Que apresentem redução da capacidade laboral, e

b) Que tenham se tornado incapazes de exercer a função em que vinham exercendo, e

c) Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

d) No caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

2) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;

3) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentarem;

4) 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 a aposentadoria, nos seus prazos máximos;

5) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecidos pela empresa;

6) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

7) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

8) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item "1" acima.

Parágrafo Único – Empregador e empregado poderão negociar a rescisão do contrato de trabalho, vigente por conta das garantias previstas nesta cláusula, condicionada à assistência do sindicato de trabalhadores signatário da presente convenção coletiva de trabalho.

38 – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

1) ABONO DA 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 no mínimo 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

2) HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

3) ESTÁGIO

3.1) As empresas assegurarão 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.

39 – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

2) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco), dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

4) 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.

40 – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

2) 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;

3) 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 respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

5) **AMAMENTAÇÃO** – Em substituição ao determinado na CLT, prorrogação de 15 dias corridos do período da Licença Maternidade, por opção da empregada e desde que manifestada até 15 dias antes do vencimento da Licença.

41 – GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Sem prejuízo na função, fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto espontâneo, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do período de repouso médico necessário para a sua completa recuperação.
No caso de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o Aviso Prévio legal ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

42 – TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Ao empregado portador de vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e empregador, com assistência da entidade sindical.

43 – PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão de obra feminina proporcionarão às suas trabalhadoras de forma gratuita, por ocasião do exame médico periódico anual, encaminhamento para que sejam submetidas ao exame médico ginecológico para prevenção do câncer de mama e câncer do colo de útero. Recebido o encaminhamento a trabalhadora poderá optar em realizar ou não o exame.

44 – GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1) Mediante solicitação dos empregados, das empresas, dos sindicatos profissionais ou da Federação dos Trabalhadores, os termos das rescisões dos contratos de trabalho serão encaminhados ao sindicato profissional que prestará a devida assistência e orientações. Havendo a recusa do sindicato profissional, será aplicada a legislação vigente.

2) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado.

3) 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;

4) 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;

5) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigindo pelos mesmos critérios dos débitos trabalhistas.

45 – GARANTIAS SINDICAIS

1) DIRIGENTE SINDICAL

1.1) 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;

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

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

2) SINDICALIZAÇÃO

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

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

3) PARTICIPAÇÃO EM CURSO E/OU ENCONTROS SINDICAIS

3.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, LIMITADO A UM POR EMPRESA poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13° 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;

3.2) Este beneficio será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

4) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

46 – CIPA

A) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de **10 (dez) dias a contar do 20° (vigésimo) ao 10° (décimo) dia em termos regressivos a eleição.**

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.

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.

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.

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 da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

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 eleição deles. A empresa informará a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade que ministrará este curso e a data provável do seu início.

O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa.

As empresas encaminharão à entidade sindical profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15° (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5, 17 da NR-5 será o equivalente a 1 hora por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

O tempo para campanhas constantes da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.

47 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

1) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança do empregado;

2) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;

3) 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;

3.1) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas;

4) 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;

5) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

48 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

1) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo1, completo, previsto no item 5,22, letra "E" da NR-5, para fins estatísticos.

2) 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.

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

49 – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em segurança e em medicina do trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nr. 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de atuação em serviços especializados em segurança e medicina de trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

50 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão 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 de serviço e quando a atividade assim exigir.

51 – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados apenas para o exercício de suas atividades, cabendo aos funcionários zelarem pela sua manutenção.

52 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

1) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nr.3370, de 09.10.84. 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 Art. 27, parágrafo único do decreto nr.89312, de 23.01.84.

2) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

3) Os atestados que retratarem caso de emergência/urgência médica serão reconhecidos sempre.

53 – GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprovatório da ocorrência.

54 – CONVÊNIOS MÉDICOS

1) As empresas que mantém convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

2) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional um material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s) quando editado.

3) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria facilidades para sua continuidade no plano de

assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

55 – 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.

56 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

1.2) Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

1.3) Para fins de Obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

2) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

3) As empresas fornecerão 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.

57 – SEGURO DE VIDA

As empresas signatárias da presente CCT poderão contratar seguro de vida em grupo para seus funcionários, através de apólice coletiva. Nesse caso, a parcela do prêmio suportada pelos empregadores, não integrará o salário dos empregados para nenhum efeito legal, em consonância ao determinado na legislação pertinente.

58 – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

1) As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de vale transporte ou transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, 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.

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

3) Os serviços de transportes fornecidos pela empresa deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

4) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação e aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5) No atendimento às disposições da Lei 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto 95247, de 16.11.87, as empresas, que concederem aos seus empregados o vale transporte, poderão a seu critério creditar o valor correspondente através da folha de pagamentos ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "Atraso de Pagamento".

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

As importâncias pagas a esses títulos não têm caráter remuneratório ou salarial, portanto não integram as demais verbas remuneratórias e nem incidem encargos sociais.

59 – HORÁRIOS DE TRANSPORTES

Encerramento de expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transporte coletivo.

60 – MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Fica estabelecido, que o intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta)minutos, para as empresas que mantiverem local adequado para refeições, desde que seja acordado com o sindicato representativo da categoria profissional.

61 – CONTRATO DE EXPERIENCIA

1) O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelo prazo de 60 (sessenta) dias, sendo facultado à empresa a opção de celebrar este contrato por um período de 30 dias, prorrogável por mais 30 dias.

2) 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.

62 – TESTE ADMISSIONAL

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

2) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

63 – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, aqui abrangida a manutenção de máquinas e equipamentos da atividade fabril ou principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados por estas contratados sob regime de CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74 e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

-Em casos excepcionais para complemento da produção, a contratação de mão de obra temporária será possível apenas mediante negociação com o sindicato profissional.

64 – HOMOLOGAÇÕES

1) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

2) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feito na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

3) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou subsede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

65 – CARTA DE 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.

66 – OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

1) As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13° salário.

2) 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.

67 – QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados colocarão a 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.

68 – RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

1) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

2) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

3) As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de junho de cada ano, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na entregue do exercício imediatamente anterior.

4) As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

69 - RISCO GRAVE E IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, o membro da CIPA da área goza da prerrogativa de notificar a Empresa dessa condição e caso não atendida a notificação, em ato contínuo, lhe é lícito determinar sejam interrompidas as atividades produtivas, de imediato, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

A notificação do cipeiro será formulada em duas vias, com uma protocolada pela empresa, registrando-se o exato horário do recebimento, devendo a empresa tomar imediatas providencias do fato, sob pena de urgente e justificável interdição.

70 - ATENDIMENTO AO ACIDENTADO NO TRABALHO

Além dos equipamentos e medicamentos previstos na legislação para atendimentos emergenciais, serão colocados a disposição, os recursos necessários para manutenção da vida.

71 – REMÉDIOS

Ocorrendo Acidente do Trabalho e única e exclusivamente em decorrência de Acidente do Trabalho, as despesas com Remédios, serão assumidas pela empresa.

72 – PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

As empresas se obrigam a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência, e mobilidade ocupacional de seus empregados, independentemente de cor, raça, sexo, idade, orientação sexual, crença religiosa, ou limitação em virtude de deficiência física, bem como às mulheres casadas com filhos e mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissional.

73 – EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

As empresas, na medida de suas possibilidades e no que tange ao trabalho da mulher, deverão estabelecer políticas e ações de facilitação de acesso às trabalhadoras vítimas de violência doméstica à assistência social, orientação jurídica e afastamentos compensáveis, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;

74 – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que após descontar do empregado deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco pontos percentuais) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

Parágrafo Único: Sempre que solicitado a empresa enviará ao Sindicato Profissional relação nominativa dos trabalhadores que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

75 – DA COTA SINDICAL – SOLIDARIEDADE DOS BENEFICIADOS

As empresas representadas pelo Sindicato patronal signatário se obrigam a descontar e repassar ao Sindicato profissional o percentual definido em assembleias operárias, na forma da lei e no prazo e condições estipuladas por este, sendo o valor informado ao sindicato patronal que o disponibilizará aos seus representados e no seu website.

Parágrafo Primeiro: Constituindo fiel reprodução da liberação prévia e expressa, em regime de assembleias democráticas realizadas pelos sindicatos profissionais com toda a categoria, na forma da legislação em vigor, fica pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o sindicato profissional convenente, bem como qualquer ônus financeiro e/ou tributário incidente sobre referida cota será integralmente assumido pelo sindicato representativo dos trabalhadores beneficiados, único beneficiário de referida cota, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando, portanto, totalmente isentos os sindicatos patronais signatários do presente, bem como as empresas por ele representadas.

76 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

CAPITAL SOCIAL R$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R$
Até 2.929,00	400,00
De 2.929,01 a 27.121,00	800,00
De 27.121,01 a 813.579,00	1200,00
De 813.579,01 a 1.482.317,00	1600,00
Acima de 1.482.317,00	2400,00

As Empresas pagarão os valores referentes à Contribuição Assistencial até o dia **10 de dezembro de 2023**

77 – LIMITE DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

As microempresas, entendendo-se como tal, as que contém até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção, adiante relacionadas:

a) Salário Substituição;
b) Transporte e Alimentação;
c) mão-de-obra Temporária;
d) Medidas de Proteção (itens "2","3" e "4");
e) CIPA (até 20 empregados);
f) Aprendizes SENAI;
g) Garantias Sindicais;
h) Promoções;
i) Garantia ao Empregado Estudante;
j) Comunicação de Acidente de Trabalho;
k) Atraso de Pagamento (item "4");
l) Compensação de Horas;
m) Teste Admissional;
n) Profissional de Segurança e Medicina do Trabalho;
o) Diárias;
p) Convênio Médico;

q) Plantão Ambulatorial;
r) Preenchimento de Formulários para a Previdência Social;
s) Salários Admissão;
t) Relação de Informações.

78 - CLÁUSULA DE SALVAGUARDA E GARANTIAS DE REPRESENTAÇÃO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho NÃO SE APLICA PARA EMPRESAS com até 50 empregados e seus TRABALHADORES LOTADOS NA BASE TERRITORIAL de sindicatos da categoria de produção com os quais o Sindicato dos trabalhadores mantenham convenção coletiva vigente, salvo manifestação expressa da empresa.
Fica excluída também a aplicação desta convenção coletiva para empresa que possuam acordo coletivo de trabalho com o sindicato representativo da categoria profissional.

79 – MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (hum 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 nesta Convenção Coletiva, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

80 – GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores, decorrentes de Acordos Coletivos já firmados antes desta Convenção, com relação a quaisquer das cláusulas nesta vigente.

81 – JUÍZO COMPETENTE

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

82 – PREVALENCIA E ADEQUAÇÃO

1) Os acordos já firmados por empresa e sindicato profissional, mais vantajosos para os trabalhadores, tem a sua prevalência sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

2) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e mais vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão mantidas.
3) As concessões unilateralmente aplicadas por empresas e menos vantajosas aos trabalhadores em relação a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão completadas para adaptar-se as disposições desta CCT.

SIMPI
Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Estado de São Paulo

Sindicato dos Metalúrgicos CSP Conlutas
de São José dos Campos e Região

83 – VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1° de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2025, com exceção das cláusula sobre reajuste salarial, que vigorarão até 31 de agosto de 2024.

Por estarem justos e acertados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinaram as partes convenentes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em quantidade de vias necessárias, comprometendo-se ao que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 1 (uma) via dela, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

São Paulo, 08 de novembro de 2023.

Sindicato Da Micro E Pequena Indústria Do Tipo Artesanal Do Estado De São Paulo
Joseph Couri – Rg Nº 4.711.608-0 SSP/SP E CPF/MF Nº 431.293.908-04

Advogado Responsável Pela Bancada Patronal
Marcos Tavares Leite - OAB/SP 95 253 -

Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico E Eletro Eletrônico São José Dos Campos (Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá)