



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**, e, de outro lado a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO** (representando as bases inorganizadas), e os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO PAULO, MOGI DAS CRUZES - SP, GUARULHOS** (Arujá, Mairiporã e Santa Izabel), **OSASCO** (Carapicuíba, Barueri, Santana do Parnaíba, Itapevi, Cotia, Itapeverica da Serra, Embú, Jandira e Taboão da Serra), e os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE: ALUMÍNIO E MAIRINQUE, ARAÇATUBA** (Birigui, Bento de Abreu, Coroados, Braúna, Bilac, Clementina, Guararapes, Glicério, Rubiacéia e Valparaíso), **ARARAS** (Leme), **ARTHUR NOGUEIRA** (Cosmópolis, Engenho Coelho, Conchal), **BOTUCATU** (Avaré, São Manoel, Itatinga, Areiópolis e Lençóis Paulista), **BRAGANÇA PAULISTA** (Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Pinhalzinho), **CATANDUVA** (Ariranha, Novaes, Novo Horizonte, Catinguá, Paraiso, Urupes, Ibina, Irapuá, Sales, Palmares, Paulista, Tabopua, São João de Itaguaçu, Itápolis, Ibitinga, Pindorama, Santa Adélia), **CERQUILHO E REGIÃO** (Tiete, Capivari, Rafard, Elias Fausto e Mombuca), **CRUZEIRO, EMBÚ GUAÇÚ, FERNANDÓPOLIS** (Estrela D'Oeste, Meridiano, Pedranópolis, Macedônia, Ouruste, Guarani D'Oeste, Jales, Urânia, Santa Fé do Sul, Santa Rita D'Oeste, Dulcinópolis, Palmera D'Oeste, Aparecida D'Oeste, São João das Duas Pontes, São Francisco, Populina, Turmalina, Três Fronteiras, Rubinéia, Santana da Ponte Pensa, Paranapuã, Mira Estrela, Monções, Indiaporã, Auriflama e Marinópolis), **FERRAZ DE VASCONCELOS, FRANCA, ITAPEVA, ITAPIRA** (Santo Antonio de Posse e Holambra), **JABOTICABAL** (Bebedouro, Olímpia, Guariba, Pitangueiras, Monte Azul Paulista e Taquaritinga), **JAGUARIUNA** (Amparo, Pedreira, Serra Negra, Monte Alegre do Sul), **JAMBEIRO, JAÚ** (Barra Bonita e Igarçu do Tiete, Boa Esperança do Sul, Bocaina, Brotas, Dois Córregos, Dourado, Itapuí, Mineiros do Tiete, Torrinha), **JUNDIAÍ** (Varzea Paulista e Campo Limpo), **LARANJAL PAULISTA, LINS** (Pirajuí, Cafelândia, Promissão e Penápolis), **LORENA E GUARATINGUETÁ, MARÍLIA** (Garça, Vera Cruz, Pompéia e Oriente), **MIRASSOL** (Balsamo, Tanabi, Monte Aprasível, Neves Paulista e Jaci), **MOCOCA** (Tambaú, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Rita do Passo Quatro, São José do Rio Pardo, Caconde, Tapiratiba, Santa Rosa do Viterbo, São Simão), **MOGI GUAÇÚ** (Estiva Gerbi), **MOGI MIRIM, OURINHOS** (Chavantes, Salto Grande, Santa Cruz do Rio Pardo, São Pedro do Turvo, Ipaussu, Bernardino de Campos, Piraju, Assis, Candido Mota, Tarumã, Cruzalia, Pedrinhas Paulista), **PEDERNEIRAS** (Boracéia, Macatuba e Bariri), **ESPÍRITO SANTO DO PINHAL** (Aguai e Santo Antonio do Jardim), **PORTO FERREIRA** (Descalvado e Piraçununga), **PRESIDENTE PRUDENTE, RIBEIRÃO PRETO, SERTÃOZINHO E REGIÃO** (Batatais, Igarapava, Orlandia, Ituverava, Patrocínio Paulista, São Joaquim da Barra, Cajuru, São Simão, Cravinhos, Morro Agudo, Jardínópolis, Serrana e Pontal), **SANTA BARBARA D'OESTE, SANTO ANDRÉ** (Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), **SÃO CAETANO DO SUL, SÃO JOÃO DA BOA VISTA** (Vargem Grande do Sul), **SÃO JOSÉ DO RIO PRETO** (José Bonifácio, Bady Bassitt, Uchôa, Guapiaçu, Cedral, Potirendaba, Ipiгуá, Nova Granada, Onda Verde, Palestina), **SUZANO, TATUÍ** (Conchas, Pereira, Cesário Lange e Capela do Alto), **TUPÁ** (Adamantina, Bastos, Dracena, Flora Rica, Flórida Paulista, Herculândia, Iacri, Inubia Paulista, Irapuru, Junqueirópolis, Lucélia, Luziania, Monte Castelo, Nova Guaporanga, Oswaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembú, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Piacatu, Queiroz, Quintana, Rinópolis, Sagres, São João do Pau D'Alho, Salmorão, Santa Mercedes, Mariápolis e Tupi Paulista), **VOTUPORANGA** (Cosmorama, Inhandeara, Cardoso e Valentim Gentil), e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDS. DE MONTAGEM, MANUTENÇÃO, ESTRUTURAS E CONSERVAÇÃO DE LINHAS FÉRREAS, FERROVIAS, PORTOS E ESTALEIROS DA BAIXADA SANTISTA** (Cubatão, Santos, São Vicente, Praia Grande, Mongaguá, Itanhaem, Guarujá), resolvem estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes condições:

## 01. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados conforme segue:

1 - A partir do 1º dia do mês de janeiro do ano de 2010, pelo valor equivalente à aplicação do índice de reajuste salarial de 6,53% (seis virgula cinqüenta e três por cento) , sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2009.

2 -Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, nos meses de novembro e dezembro de 2009, terão direito ao percentual de correção salarial previsto no item 1 desta cláusula a partir de 01 de novembro de 2009, excluído porém, o ganho previsto no item 3 – Abono Especial, abaixo.

3 – Fica facultado às empresas, a opção pela aplicação do reajuste salarial, cujo percentual se encontra definido no item “1” acima, a partir do dia 1º de novembro de 2009. As empresas que assim procederem, ficam isentas do pagamento do abono especificado na cláusula 03 da presente Convenção.

4 – As empresas, que por problema financeiro se encontrarem em extrema dificuldade para aplicação da correção salarial conforme definida nas cláusulas “1” e “3” desta Convenção, poderão procurar o Sindicato profissional da sua base, buscando a renegociação, de acordo com as suas possibilidade.

## 02. COMPENSAÇÃO

As empresas que concederam antecipações salariais de sua livre vontade, portanto, não convencionadas em Convenção Coletiva, relativo ao período compreendido entre 01 de novembro de 2008 a 31 de outubro de 2009, poderão efetuar as respectivas compensações salariais.

## 03. ABONO ESPECIAL

As empresas, na forma do artigo 144 da C.L.T., combinado com a alínea ‘j’, do inciso V, do § 9º, do artigo 214, do Decreto nº 3.048/99, concederão aos seus empregados, abono especial de 17% (Dezessete por cento), proporcionalmente, tendo por base, apenas para o efeito de cálculo, o valor do salário de cada função, vigente em 31/10/2009, que será pago em 3 (três) parcelas nos percentuais e datas conforme abaixo:

6% (seis por cento) correspondente à Primeira parcela até o dia 07 de Dezembro de 2009

6% (seis por cento) correspondente à Segunda parcela até o dia 31 de Dezembro de 2009

5% (cinco por cento) correspondente à Terceira parcela até o dia 9 de Janeiro de 2010

**Parágrafo primeiro** – Haverá pagamento de um abono complementar de 6% (Seis por cento) sobre o 1/3 constitucional de férias e sobre abono pecuniário se houver, para os empregados que estejam ou saírem de férias nos meses de novembro e dezembro de 2009.

**Parágrafo segundo** – Os abonos serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigentes em 31 de Outubro de 2009.

**Parágrafo terceiro** - O abono previsto nesta clausula, dado seu caráter excepcional e transitório é desvinculado do salário para todos os efeitos legais.

## 04. LIMITE DE APLICAÇÃO

Para os empregados com função acima de coordenador, encarregado, supervisor e chefe a reposição salarial será livremente negociada entre empregador e empregado.



## 05. 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.

## 06. 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 de 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 a 15 dias.

## 07. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado, a partir do 1º dia do mês de janeiro do ano de 2010, para os empregados da categoria profissional, salários normativos conforme abaixo:

R\$ - 801,00 (Oitocentos e Um reais) para empresas com até 350 empregados

R\$ - 960,00 (Novecentos e Sessenta Reais) para empresas com mais de 350 empregados.

## 08. ADICIONAL NOTURNO

A partir da vigência desta convenção coletiva de trabalho remuneração do trabalho noturno prestado entre 22:00 e 05:00 horas nas empresas abrangidas por esta convenção Coletiva de Trabalho, será acrescida do adicional de 35% sobre a hora normal.

- 1) O adicional de 35% é aplicável aos empregados que vierem a ser admitidos e aos que tenham trabalhado no período noturno.
- 2) Os empregados que já vêm trabalhando no período noturno, por força de contrato ou habitualidade e de forma contínua, e percebiam adicional noturno com percentual de 50% , em razão de norma coletiva anterior, perceberão a diferença entre o adicional que vinham percebendo e o aqui convencionado, como vantagem pessoal, destacada no comprovante e folha de pagamento, não se constituindo base para equiparação ou isonomia salarial.
- 3) O empregado que, durante a vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, deixar de trabalhar habitualmente no horário noturno, **com adicional de 50%**, sendo transferido para o turno diurno, se no período de 06 meses subseqüentes retornar ao trabalho habitual no horário noturno, para os efeitos desta cláusula será enquadrado nas condições do item "2".

## 09. 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 salário nos casos previstos 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 aplicará a cláusula número 13 de PROMOÇÕES.

## 10. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a) A partir do 61º dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado substituto

passará a receber o salário inicial fixado para a função do empregado substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, bem como as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 90 dias.

- b) Substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula PROMOÇÕES.
- c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob o amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 60 dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

## 11. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

- A) Até 25 horas mensais, 50% de acréscimo em relação à hora normal;
- B) Acima de 25 horas e até 40 horas mensais, 60% de acréscimo em relação à hora normal;
- C) Acima de 40 horas até 60 horas mensais, 80% de acréscimo em relação à hora normal;
- D) Acima de 60 horas mensais, 100% de acréscimo em relação à hora normal;
- E) As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remunerados com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 horas diárias, sendo as excedentes, pagas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), também em relação à hora normal.

## 12. APRENDIZES - SENAI

- 1) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, 01 salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Salário Normativo vigente para a categoria. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados, receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 06 (seis) meses de treinamento prático na empresa;
- 2) 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;
- 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 do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- 5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

## 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 na CTPS;

- 2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) 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. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

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

#### 15. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

- 1) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento, na empresa ou no banco pagador de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em depósito bancário ou cheque-salário.
- 2) Ficam isentas do cumprimento desta cláusula, as empresas que efetuam pagamento através de depósito bancário, em instituição que forneça Cartão Magnético para que os empregados possam movimentar suas contas, as que possuem posto bancário no interior da empresa ou que efetuam pagamento em moeda corrente do país.

#### 16. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

- 1) As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente à 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 ou 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 13º salário.

#### 17. ATRASO DE PAGAMENTO

- 1) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.
- 2) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida 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.

- 3) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;
- 4) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º do item "2" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

## 18. 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.

### 18.1. DESCONTO EM FOLHA

Fica permitido às empresas abrangidas por essa convenção quando oferecida a contra-prestação, o desconto em folha de pagamento de: Seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clubes/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado. Poderá ainda, da mesma forma, proceder a desconto para projetos sociais, promovidos pelos sindicatos quando tais descontos forem aprovados em assembléia.

## 19. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

## 20. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

## 21. 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 a 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.

## 22. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

## 23. 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 2º a 5º feira;
- 3) 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;
- 4) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

**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 13º 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 à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- 8) As empresas que cancelarem a concessão de 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 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.



## 24. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio 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 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, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) 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 admitidos a partir de 01 de novembro de 1.998
- 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 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

## 25. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores as 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.

## 26. AUXILIO CRECHE

- 1) 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 do valor correspondente a 15% (quinze por cento) do respectivo Salário Normativo vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 2 (dois) anos de idade.

- 2) O auxílio previsto nesta cláusula, poderá ser pago à mãe, mediante sua opção após o retorno ao trabalho.
- 3) O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.
- 4) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria.

## 27. AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

**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.

## 28. 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 causadas 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 mantêm 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.

## 29. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO PREVIDENCIÁRIO

- 1) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma COMPLEMENTAÇÃO de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da COMPLEMENTAÇÃO o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;
- 2) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e 120º (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 o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da 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.

### 30. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º 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 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.

### 31. 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 a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).
- 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 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;
  - 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. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

### 32. LICENÇA PARA CASAMENTO

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

### 33. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, para as empregadas adotantes, de 120 (cento e vinte) dias, quando a adoção for de menores com até 1 (um) ano de idade e de 60 (Sessenta) dias, quando a adoção for de menores com idade superior a 1 (um) ano e com até 8 (oito) anos de idade.



Esta licença maternidade só será concedida mediante a apresentação à empresa, do termo judicial de guarda à adotante.

#### **34. AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

- 1) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;
- 2) No caso de internação de filho(s), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar a, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.
- 3) Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.
- 4) LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT.

#### **35. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE**

- a) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da data da alta médica, 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.
- b) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.
- c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

#### **36. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO**

- 1) Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores de 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 acidentaram;
- 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.

### 37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

#### 1) 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 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 matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, médio, superior e curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção ou da matrícula.
- 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.

### 38. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- 1) 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 um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica 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 da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;
- 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 cometimento de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

### 39. 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) **LICENÇA MATERNIDADE** - De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

### 40. TRABALHADORES PORTADORES DE HIV

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

### 41. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 1) 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. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;
- 2) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;
- 3) 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;

- 4) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pela variação do INPC, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

## 42. 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, 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;
- 3.2) Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:
- 3.3) Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;
- 3.4) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;
- 3.5) Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.
- 4) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

## 43. CIPA

- 1) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao

respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

- 1.1) O edital deverá explicitar o local para inscrições 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 à eleição.
- 2) 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. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;
- 3) 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 na empresa;
- 4) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;
- 5) O não cumprimento do disposto dos itens "1", "2", "3" e "4", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- 6) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAS, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído antes da contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;
- 7) O Cipeiro, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;
- 8) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35° (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;
- 9) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

#### 44. 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, segurança e saúde do trabalhador;
- 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 imediato;

- 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.

#### **45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

- 1) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, 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 imediatamente comunicado, com descrição sumária do acidente, acompanhado de cópia da CAT.
- 3) 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, acompanhado de cópia da CAT.

#### **46. 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.

#### **47. 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 o exigir.

#### **48. 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 urgência médica serão reconhecidos sempre.

#### **49. CONVÊNIOS MÉDICOS**

- 1) As empresas que mantêm 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.

#### **50. 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.

#### **51. PLANTÃO AMBULATORIAL**

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

#### **52. 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.

#### **53. 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 transporte 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 a 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 representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concederem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente

através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "Atraso de Pagamento".

- 6) Na Superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.
- 7) As importâncias pagas a esses títulos não tem caráter remuneratório ou salarial, portanto não integram as demais verbas remuneratórias e nem incidem encargos sociais.

#### **54. HORÁRIOS DE TRANSPORTES**

O 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 coletivos.

#### **55. 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 manter local adequado para refeições, desde que seja acordado com o sindicato representativo da categoria profissional.

#### **56. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- 1) O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será formalizado pelas empresas, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.
- 2) Fica facultado às empresas celebrar o Contrato de Experiência pelo prazo de 30 (trinta) dias, reservando-se o direito de prorrogá-lo por igual período.
- 3) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para o exercício do mesmo cargo anteriormente ocupado na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

#### **57. 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.

#### **58. 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, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nr. 6019/74, e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

**58.1** Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o sindicato profissional.

#### **59. 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.

## 60. 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 13º 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.

### 60 A) DSS 8030 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas preencherão os formulários DSS 8030, com as peculiaridades de cada função exercida, devendo fornecer ao trabalhador cópia do laudo técnico dos períodos correspondentes à vigência do Contrato de Trabalho até 31/12/2003. Para os períodos posteriores a 31/12/2003, as empresas preencherão o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

## 61. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) 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.

## 62. 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 100 (cem) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de junho de 2008 e 2009, respectivamente, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2007 e 2008, respectivamente.
- 4) As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

## 63. 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, após 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.

## 64. PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

- 1) **Considerando** que os Sindicatos Profissionais e Econômicos, devido à conjuntura econômica diferenciada de cada empresa, estabelecem o reajuste a partir de Janeiro de 2010;



- 2) **Considerando** que a norma coletiva é fruto de negociação em critério de mútua concessão envolvendo apreciação e análise integral de todas as cláusulas reivindicadas;
- 3) **Considerando-se** que a Convenção Coletiva de Trabalho é resultado de uma negociação ampla, dentro dos princípios de "Pacta Sunt Servanda";
- 4) **Considerando-se** que os trabalhadores receberão abonos no mês de Dezembro de 2009, estabelecem as partes que :

As empresas, às suas expensas, recolherão diretamente para a entidade Sindical Profissional dos empregados, abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a título de participação sindical nas negociações coletivas, o equivalente a 13% (treze por cento) da seguinte forma:

- a) 4% (Quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato profissional de base, até o dia 10 de Dezembro de 2009;
- b) 4% (Quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 10 de Fevereiro de 2010;
- c) 1% (Um por cento) a ser recolhido à Federação dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo até o dia 10 de Abril de 2010;
- d) 4% (Quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 10 de Julho de 2010;

**Parágrafo Único:** A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 31 de outubro de 2009, observado o teto de aplicação de R\$ 4.350,00 (quatro mil, trezentos e cinquenta reais).

## 65. MÃO DE OBRA DO PRESIDÁRIO

As empresas que promoverem a contratação de mão de obra de presos em cumprimento de pena em regime fechado, para os fins colimados na Lei nº 7210 de 11 de julho de 1984, somente poderão fazê-lo mediante prévia negociação direta com o Sindicato Profissional, e desde que obedecida a limitação de até 10% (Dez por cento) dos trabalhadores efetivos existentes na data da contratação, por analogia de direito ao Artigo 36 Parágrafo 1º da referida Lei.

**Parágrafo 1º.** Firmado o ajuste, as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma cópia do mesmo, acompanhada da relação dos empregados assim contratados, respectivas funções e local onde exercem as atividades (interna ou externamente)

**Parágrafo 2º.** Para fins de enquadramento de piso salarial, de reajustes normativos, e de atendimento a disposições contidas na CLT, nas Convenções e Normas Coletivas de Trabalho, serão sempre considerados em sua totalidade, os contratados e os empregados efetivos.

**Parágrafo 3º.** As empresas que se utilizarem dessa modalidade de contratação de mão de obra, ficarão obrigadas à contratação de no mínimo 10% (Dez por cento) deste número de egressos (reeducandos) com o fim da pena cumprida no quadro efetivo da empresa.

## 66. TERCEIRIZAÇÃO

A atividade fim da empresa não poderá ser objeto de terceirização, ficando, portanto, terminantemente proibida esta modalidade de contratação, podendo ser permitida, somente, se previamente negociada diretamente com os Sindicatos Profissionais da categoria aqui convenionada, ressalvando-se o direito de contratação direta de mão de obra destinada as atividades consideradas pela legislação vigente como atividade meio, ressaltando, em qualquer situação, a responsabilidade subsidiária da tomadora, conforme sumula 331 do TST.

#### 67. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

#### 68. ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

- 1) As empresas que efetuam pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários, o farão através de depósito em conta salário ou poupança sem custo para o empregado.
- 2) Caso o empregado opte para que o depósito seja efetuado em conta corrente, assumirá, o empregado, o pagamento das tarifas, assim como qualquer custo incidente cobrado pelas instituições financeiras.

#### 69. CONSTRANGIMENTO MORAL

- 1) As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio, bem como, as Empresas e os Sindicatos se comprometem a continuar agindo no sentido de coibir praticas de quaisquer atos que resultem em constrangimento moral.
- 2) Em havendo denuncia perante o Sindicato ou à Empresa, de atos discriminatórios ou constrangedores, envolvendo qualquer empregado, as entidades, Sindicato e Empresa, sob sigilo, solicitarão, imediatamente, entendimento junto à representante devidamente constituído da Empresa ou do Sindicato, objetivando sanar o problema, evitando eventual ação judicial.

#### 70. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem a continuar a despender esforços, no sentido de que, nas novas contratações, continuem a ser observados os princípios da igualdade de oportunidade aos jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos de idade, assim como às pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos, independentemente de sexo, etnia ou religiosidade.

#### 71. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a tomar diversas medidas para admissão de empregado portador de deficiência, nas vagas a serem preenchidas pelas empresas de acordo com o artigo 93 da Lei 8213/91.

Os Sindicatos Profissionais que mantêm banco de dados de desempregados e de vagas disponíveis nas empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, farão um trabalho específico para colocação de empregados portadores de deficiência.

#### 72. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para mobilidade de pessoas com deficiência, as empresas signatárias se comprometem a considerar esse fator para que, quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, sejam observadas as disposições, de acordo com a legislação pertinente.

#### 73. AMAMENTAÇÃO

- 1) Em substituição ao disposto no Art 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, **A PEDIDO DA EMPREGADA**, a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 10 (Dez)



dias corridos, o ser gozada, em continuidade, a partir do término da licença maternidade determinada pelo Art 392 da CLT.

- 2) Face a sua natureza e ao seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do acima estabelecido.
- 3) Para o cumprimento do disposto nesta cláusula, a empregada deverá comunicar à empresa, da sua opção, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença Maternidade.

#### **74. PREVENÇÃO DO CÂNCER**

As empresas que empregam Mão de Obra Feminina, proporcionarão, gratuitamente, às suas empregadas, DESDE QUE POR ELAS FORMALMENTE REQUERIDO, a realização de exame preventivo do câncer de mama e do colo do útero, quando da realização do exame periódico anual.

#### **75. EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

- 1) Será garantido o emprego ao empregado alistado para prestação do Serviço Militar, incluindo-se nessa condição o empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra, desde a data da sua incorporação, até 30 (trinta) dias após a baixa.
- 2) A Garantia conforme mencionado no item 1 acima, perderá seu efeito no caso de cometimento de falta grave.

#### **76. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**

- 1) As empresas sediadas nas bases territoriais cujos sindicatos profissionais subscrevem o presente, abrangidas por esta Convenção, representadas pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FUNDIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL observando a seguinte tabela:

CAPITAL SOCIAL EM R\$		VALOR DA CONTRIBUIÇÃO EM R\$			
ATÉ	2.244,00		1.105,00		
DE	2.245,00	À	20.778,00		1.609,00
DE	20.779,00	À	623.320,00		2.006,00
DE	623.321,00	À	1.135.669,00		2.479,00
ACIMA DE	1.135.669,00				2.948,00

- 2) A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guia própria, fornecida por esta entidade, em conta especial na Caixa Econômica Federal, até o dia 29 de dezembro de 2009.

#### **77. MULTA**

- 1) 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.
- 2) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam combinações específicas.

#### **78. JUÍZO COMPETENTE**

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

**79. VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 01 de Novembro de 2009 a 31 de Outubro de 2011, exceto no que diz respeito às cláusulas econômicas que terão vigência de 01 de novembro de 2009 a 31 de outubro de 2010.

Por estarem justos e acordados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes 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 da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

São Paulo, 9 de Novembro de 2009.

**ROBERTO JOÃO DE DEUS**  
RG.: 4157955  
CPF.: 038905608-59

**MARCOS TAVARES LEITE**  
OAB/SP/95253-  
CPF: 054.164.548-06

**VALTER ARMELIN**  
RG.: 5065687  
CPF.: 048766958-49

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO**

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS  
E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
CLAUDIO MAGRÃO DE CAMARGO CRE  
CPF 572.883.648-87 RG 5.860.499-6

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO PAULO, MOGI DAS CRUZES E REGIÃO**  
MIGUEL EDUARDO TORRES  
CPF 032.070.928-02 RG 15.301.619

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE GUARULHOS**  
JOSÉ PEREIRA DOS SANTOS  
CPF 027.255.628-99 RG 14.006.154

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E  
DE MATERIAL ELÉTRICO DE OSASCO**  
JORGE NAZARENO RODRIGUES  
CPF 038.666.848-51 RG 11.289.814-2

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

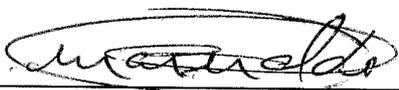
ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



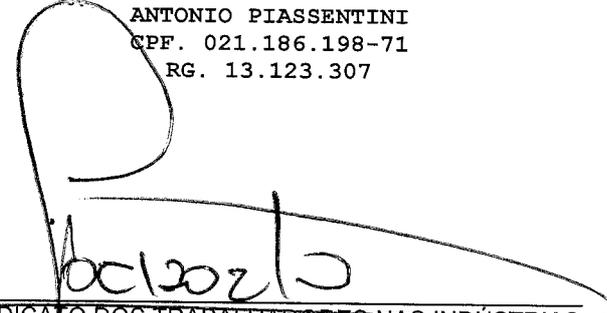
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ALUMÍNIO E MAIRINQUE

ANTONIO PIASSENTINI  
CPF. 021.186.198-71  
RG. 13.123.307



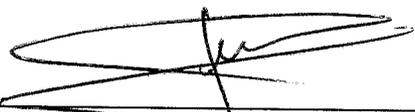
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARAÇATUBA

OSMAR GERALDI  
CPF. 311.478.108-00  
RG. 6.133.427



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

EDSON LELES DOS SANTOS  
CPF. 774.657.688-53  
RG. 9.248.479



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

VITAL GOMES DA SILVA  
CPF. 041.203.598-75  
RG. 15.427.608



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

MIGUEL FERREIRA DA SILVA  
CPF. 018.522.898-48  
RG. 9.048.443



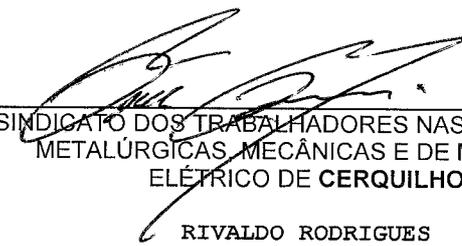
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGIA, FUNDIÇÃO, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS, MONTADORAS DE VEÍCULOS E AUTO PEÇAS DE BRAGANÇA PAULISTA E REGIÃO

JOSÉ LUIS MACHADO  
CPF. 867.001.548-04  
RG. 11.127.152



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

AIRTON JOSÉ GONÇALVES  
CPF. 398.194.428-34  
RG. 7.146.653



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

RIVALDO RODRIGUES  
CPF. 020.859.678-09  
RG. 9.101.524

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

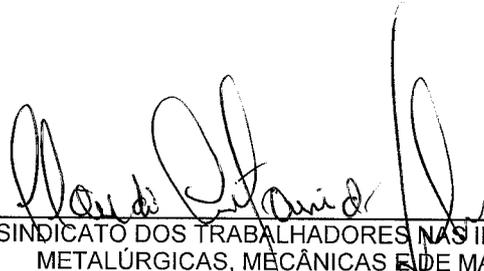
ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



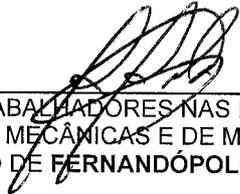
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CRUZEIRO

JUMAR BATISTA DA SILVA  
CPF. 019.175.168-51  
RG. 17.039.465



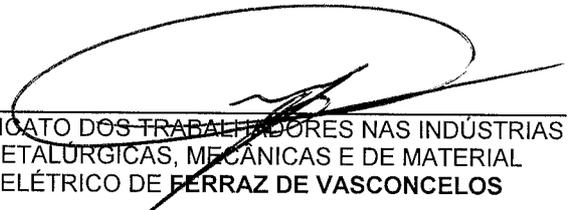
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE EMBÚ GUACÚ

CLAUDIO ANTONIO DA SILVA  
CPF. 507.594.698-49  
RG. 3.135.416



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

JOSÉ JESON DA SILVA  
CPF. 043.554.858-11  
RG. 11.234.546



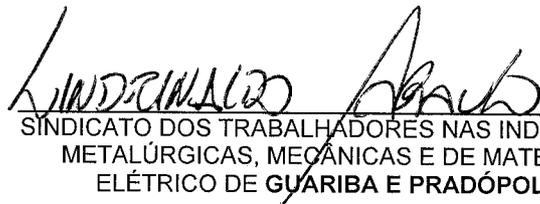
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE FERRAZ DE VASCONCELOS

ALFREDO DE JESUS FILHO  
CPF. 052.999.048-27  
RG. 15.141.569



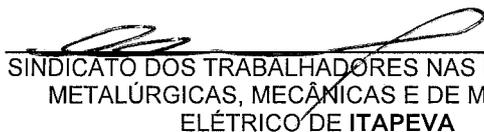
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE FRANCA

HELDER SOUZA GOMES  
CPF. 145.405.148-57  
RG. 24.390.477-0



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

LINDRINALDO JOSÉ DE ARAÚJO JR  
CPF. 261.418.588-48  
RG. 22.363.623



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

ANTONIO CARLOS PEREIRA MACEDO  
CPF. 983.901.988-00  
RG. 10.570.492



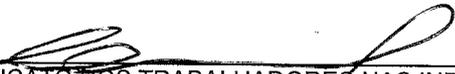
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAPIRA

LUIZ ROBERTO DA SILVA  
CPF. 866.090.258-00  
RG. 7.897.554

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



---

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

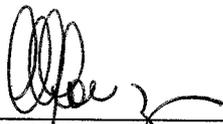
ALBERTO CESAR PEREIRA  
CPF. 742.561.498-72  
RG. 6.287.396



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL

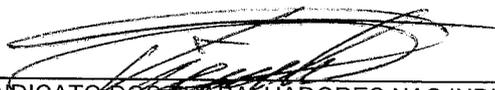
EDISON CARDOSO DE SÁ  
CPF. 102.646.668-79  
RG. 21.546.729-2



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, VEÍCULOS E DE AUTO PEÇAS DE JAMBEIRO

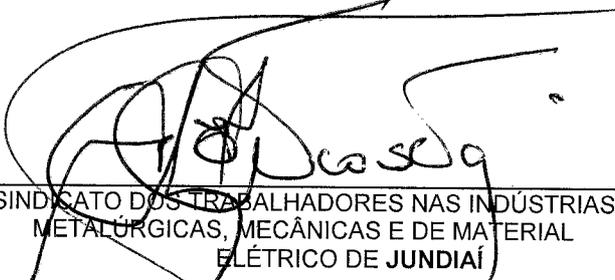
CARLOS ALBERTO CORDEIRO DE SOUZA  
CPF. 019.243.658-98  
RG. 13.870.656



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E OFICINAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, CONSTRUÇÃO NAVAL, MECÂNICAS DE AUTOS, MÁQUINAS E AFINS DE JAÚ

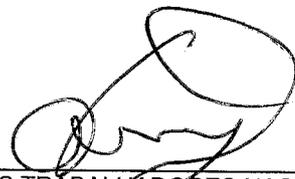
GILBERTO VICENTE  
CPF. 711.072.668-15  
RG. 11.507.579



---

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

ELISEU SILVA COSTA  
CPF. 963.021.868-20  
RG. 10.806.843



---

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

PEDRO MANZONI  
CPF. 323.383.339-34  
RG. 9.266.322-9



---

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

LAERCIO ANTONIO BARBIERI  
CPF. 090.661.078-80  
RG. 19.865.362-1



---

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

SEBASTIÃO ROSSI  
CPF. 251.226.818-72  
RG. 4.696.561-0

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



---

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

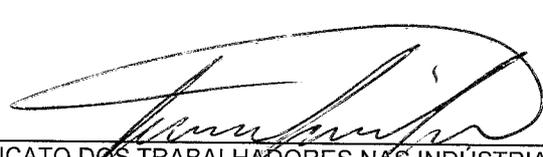
JOSÉ LUIZ DE SOUZA AZEVEDO  
CPF. 062.416.348-28  
RG. 18.041.322-3



---

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

IRTON SIQUEIRA TORRES  
CPF. 049.252.488-20  
RG. 16.542.125-3



---

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

LUIZ FERNANDO DOS SANTOS  
CPF. 002.624.878-61  
RG. 11.775.742



---

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

FRANCISCO SALES GABRIEL FERNANDES  
CPF. 016.634.258-09  
RG. 13.559.002-4



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOGI GUAÇU E ESTIVA GERBI

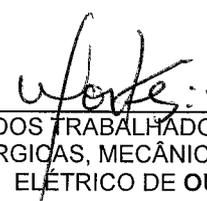
MARÇAL GEORGES DAMIÃO  
CPF. 024.803.648-36  
RG. 19.497.795



---

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

OZÉBIO DONIZETE RÉQUIA  
CPF. 867.823.128-91  
RG. 16.122.613



---

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

DELPHINO DE SOUZA PORTES  
CPF. 363.026.608-82  
RG. 3.351.571



---

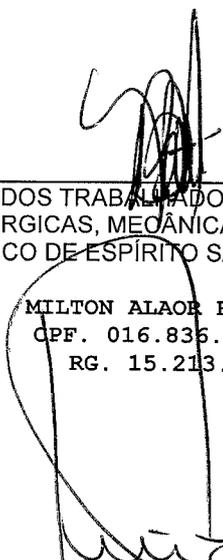
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MÁQUINAS, MATERIAL ELÉTRICO E DE CONSTRUÇÃO NAVAL E AFINS DE PEDERNEIRAS

PEDRO OLIVEIRA DA SILVA  
CPF. 395.715.488-04  
RG. 7.318.378

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ESPÍRITO SANTO DO PINHAL

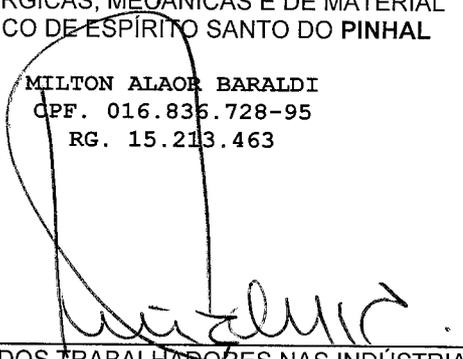
MILTON ALAOR BARALDI  
CPF. 016.836.728-95  
RG. 15.213.463



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E SETORES AFINS DE PORTO FERREIRA

MIGUEL BASILONI NETO  
CPF. 967.266.108-82  
RG. 8.629.988-8



---

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

LUIZ CARLOS DE SOUZA  
CPF. 780.854.898-72  
RG. 7.603.736



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE RIBEIRÃO PRETO, SERTÃOZINHO E REGIÃO

ELIO ANTONIO CANDIDO  
CPF. 862.532.808-30  
RG. 9.968.778



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTA BÁRBARA D'OESTE

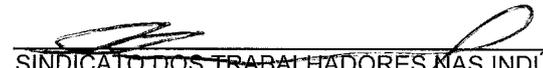
CLAUDIO ROBERTO PEREIRA  
CPF. 004.873.708-99  
RG. 10.445.523-8



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTO ANDRÉ, MAUÁ E RIBEIRÃO PIRES

CICERO FIRMINO DA SILVA  
CPF. 815.579.498-91  
RG. 6.787.604



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, VEÍCULOS E DE AUTO PEÇAS DE SÃO CAETANO DO SUL

APARECIDO INACIO DA SILVA  
CPF. 674.271.978-87  
RG. 5.394.287-5



---

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA

JOSÉ ROBERTO MOREIRA  
CPF. 769.635.358-68  
RG. 9.247.278

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009

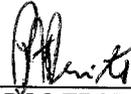
ASSINADO ENTRE FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SINDICATOS DOS METALÚRGICOS FILIADOS E O SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

SÃO PAULO, 09 NOV. 2009



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS, ESQUADRIAS METÁLICAS, EQUIPAMENTOS RODOVIÁRIOS, FERROVIÁRIOS, SERRALHERIA E DE MÓVEIS DE METAL DE  
**SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

MARCOS DONIZETE DE SOUZA  
CPF. 133.411.668-74  
RG. 20.273.545



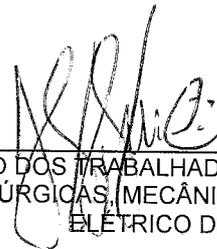
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SUZANO**

PEDRO ALVES BENITES  
CPF. 009.697.508-38  
RG. 14.179.341



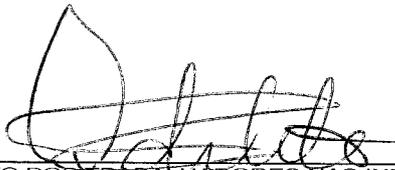
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TATUI**

RONALDO JOSÉ DA MOTA  
CPF. 155.715.228-44  
RG. 25.273.758-1



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

ADRIANO D'ANÚNCIO  
CPF. 151.817.178-88  
RG. 22.064.511



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

AIRTON NASCIMENTO CADINHOTO  
CPF. 949.214.238-49  
RG. 10.268.243-4



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MONTAGEM, MANUTENÇÃO, ESTRUTURAS E CONSERVAÇÃO DE LINHAS FÉRREAS, FERROVIAS, PORTOS E ESTALEIROS DA **BAIXADA SANTISTA**

EVERALDO FERREIRA DO NASCIMENTO  
CPF. 488.291.968-00  
RG. 4.521.552-2