SIFESP

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

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** (Biritiba-Mirim, Guararema, Poá), **OSASCO** (Carapicuíba, Barueri, Santana de Parnaíba, Pirapora do Bom Jesus, Jandira, Itapevi, Cotia, Vargem Grande Paulista, Taboão da Serra, Itapecerica da Serra, Embu); **GUARULHOS** (Arujá, Mairiporã e Santa Izabel); **ALUMÍNIO e MAIRINQUE**; **ARAÇATUBA** (Andradina, Bento De Abreu, Castilho, Gastão Vidigal, General Salgado, Guaraçaí, Guzolândia, Ilha Solteira, Itapura, Lavínia, Lourdes, Murutinga Do Sul, Nova Castilho, Nova Independência, Nova Luzitânia, Pereira Barreto, Rubiácea, Santo Antônio Do Aracanguá, São João de Iracema, Sud Mennucci, Suzanápolis e Turiúba); **ARARAS**, **ARTUR NOGUEIRA** (Cosmópolis, Engenho Coelho, Conchal); **BARRETOS, COLINA, GUAÍRA, COLÔMBIA E JABOTANDI/SP**; **BATATAIS, ALTINÓPOLIS, BRODOWSKI/SP; BOTUCATU** (Avaré, São Manoel, Itatinga, Areiópolis, Lençóis Paulista, Bofete e Pardinho); **BRAGANÇA PAULISTA** (Atibaia, Bom Jesus dos Perdões e Pinhalzinho); **CATANDUVA** (Ariranha, Novaes, Novo Horizonte, Catinguá, Paraíso, Urupes, Ibina, Irapuã, Sales, Palmares, Paulista, Tabopua, São João de Itaguaçu, Itápolis, Ibitinga, Pindorama, Santa Adélia); **CERQUILHO** (Tiete, Capivari, Rafard, Elias Fausto e Mombuca); **CRUZEIRO**; **EMBU-GUAÇU**; **ESPÍRITO SANTO DO PINHAL** (Aguaí e Santo Antonio do Jardim); **FERNANDÓPOLIS** (Estrela D'Oeste, Meridiano, Pedranópolis, Macedônia, Ourueste, Guarani D'Oeste, Jales, Urânia, Santa Fé do Sul, Santa Rita D'Oeste, Dulcinópolis, Palmera D'Oeste, Aparecida D'Oeste, São João das Duas Portes, São Francisco, Populina, Turmalina, Três Fronteiras, Rubinéia, Santana da Ponte Pensa, Paranapuã, Mira Estrela, Monções, Indiaporã, Auriflama, Marinópolis e Valentim Gentil); **FERRAZ DE VASCONCELOS**; **FRANCA**; **GUARIBA E PRADÓPOLIS**; **ITAPEVA**; **ITAPIRA** (Santo Antonio de Posse e Holambra); **JABOTICABAL** (Bebedouro, Olímpia, Guariba, Pitangueiras, Monte Azul Paulista e Taquaritinga); **JAMBEIRO**; **JAÚ** (Barra Bonita, Brotas, Boa Esperança do Sul, Bocaína, Dois Córregos, Dourado, Igaraçú do Tietê, Itapuí, Mineiros do Tietê e Torrinha); **JUNDIAÍ** (Várzea Paulista e Campo Limpo); **LARANJAL PAULISTA**; **LEME**; **LINS** (Pirajuí, Cafelândia, Promissão, Penápolis, Guarantã, Getulina, Guaiçára, Avanhandava, Brejo Alegre, Barbosa, Santópolis do Aguapeí e Alto Alegre); **LORENA, GUARATINGUETÁ E REGIÃO** ( Aparecida, Potim, Cunha, Canas, Cachoeira Paulista e Piquete); **MARÍLIA** (Garça, Vera Cruz, Pompéia e Oriente); **MIRASSOL** (Jaci, Neves Paulista, Tanabi, Bálsamo, Monte Aprazível, Floreal, Poloni, União Paulista, Macaubal, Nipoã, Monções); **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 GUAÇU**; **MOGI MIRIM**; **ORLÂNDIA**; **OURINHOS** (Chavantes, Salto Grande, Santa Cruz do Rio Pardo, São Pedro do Turvo, Ipaussu, Bernardino de Campos, Pirajú, Assis, Candido Mota, Tarumã, Cruzalia, Pedrinhas Paulista, Palmital e Ribeirão do Sul); **PEDERNEIRAS** (Boracéia, Macatuba e Bariri); **PORTO FERREIRA** (Descalvado e Pirassununga); **PRESIDENTE PRUDENTE**; **SANTA BÁRBARA D OESTE**; **SANTO ANDRÉ E**

SIFESP

**MAUÁ**; **SÃO CAETANO DO SUL**; **SÃO JOAQUIM DA BARRA**; **SÃO JOÃO DA BOA VISTA** (Município de Vargem Grande do Sul, Águas da Prata, Casa Branca, Itobi, São Sebastião da Grama e Divinolândia); **SÃO JOSÉ DO RIO PRETO** (José Bonifácio, Bady Bassitt, Uchôa, Guapiaçu, Cedral, Potirendaba, Ipiguá, Nova Granada, Onda Verde, Palestina); **SERTÃOZINHO E REGIÃO** (Sertãozinho, Cajuru, Pontal, Ituverava, Igarapava, Morro Agudo, Sales Oliveira, Dumont, Patrocínio Paulista e São Simão) **SUZANO**; **TATUI** (Conchas, Pereira, Cesário Lange e Capela do Alto); **TUPÃ** (Adamantina, Dracena, Flora Rica, Herculândia, Iacri, Inúbia Paulista, Irapuru, Junqueirópolis, Lucélia, Luiziânia, Mariapolis, Nova Guataporanga, Osvaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Piacatu, Queiroz, Quintana, Rinópolis, Sagres, Salmourão, Santa Mercedes, São João do Pau D´alho, Tupã e Tupi Paulista, Bastos, Flórida Paulista e Monte Castelo); **VOTUPORANGA** (Cosmorama, Nhandeara, Cardoso e Valentim Gentil) e por adesão, o **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE MONTAGEM, MANUTENÇÃO, ESTRUTURAS E CONSERVAÇÃO DE LINHAS FÉRREAS, FERROVIAS, PORTOS E ESTALEIROS DA **BAIXADA SANTISTA** (Cubatão, Santos, São Vicente, Praia Grande, Mongaguá, Itanhaem e Guarujá), resolvem estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**, data base 1º.11.2022, 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, vigentes em 31 de outubro de 2022, serão reajustados de acordo com o percentual acumulado de variação do INPC do período novembro/21 a outubro/22, a partir de 01.01.2023.

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, nos meses de novembro e dezembro de 2022, terão direito ao percentual de correção salarial previsto no "caput" desta cláusula a partir de 01 de novembro de 2022, excluído porém, o ganho previsto no item 3 – Abono Especial, abaixo.

As empresas, que por problema financeiro se encontrarem em extrema dificuldade para aplicação da correção salarial conforme definida nesta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão procurar o Sindicato Profissional da sua base, buscando a renegociação, de acordo com as suas possibilidades.

Fica facultado às empresas, a opção pela aplicação do reajuste salarial, cujo percentual se encontra definido no "caput" desta cláusula a partir do dia 1º de novembro de 2022. As empresas que assim procederem, ficam isentas do pagamento do abono especificado na cláusula 03 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## 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 janeiro de 2022 a 31 de outubro de 2022, poderão efetuar as respectivas compensações salariais.

SIFESP

**03. ABONO ESPECIAL**

As empresas, na forma do artigo 144 da C.L.T., combinado com o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017, concederão, em caráter especial e eventual, aos empregados com salário de até R$ 10.000,00 (dez mil reais) abono especial de 15% (quinze por cento), tendo por base, apenas para o efeito de cálculo, o valor do salário de cada função, vigente em 31/10/2022, que será pago em 02 (duas) parcelas nos percentuais e datas conforme abaixo:

**a)** 7,5% (sete e meio por cento) correspondente à Primeira parcela até o dia 30 de novembro de 2022;

**b)** 7,5% (sete e meio por cento) correspondente à Segunda parcela até o dia 20 de dezembro de 2022.

**Parágrafo primeiro** – Haverá pagamento de um abono de 7,5% (sete e meio 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 2022.

**Parágrafo Segundo** – Os abonos serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigentes em 31 de outubro de 2022.

**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**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em outubro/2022, serão reajustados, a partir de 01 de janeiro de 2023, de acordo com o percentual acumulado de variação do INPC do período novembro/21 a outubro/22, observado o teto salarial de R$ 10.000,00 (dez mil reais).

Os salários acima desse teto receberão um aumento salarial de valor fixo, o qual será calculado pela aplicação da variação do INPC sobre o teto salarial acima.

Tão logo o IBGE publique, o SIFESP e a Federação dos Trabalhadores comunicarão aos seus respectivos representados sobre o percentual acumulado do INPC a ser aplicado aos salários até o teto, bem como informarão o valor do aumento salarial a ser somado aos salários acima do teto. Podemos incluir essa disposição na Fundição.

De qualquer forma, 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 trabalhado ou fração superior a 15 dias.

SIFESP

## 07. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado, a partir do 1º dia do mês de janeiro do ano de 2023, para os empregados da categoria profissional, salários normativos conforme abaixo:

**a)** R$ - 1.881,36 (um mil oitocentos e oitenta e um reais e trinta e seis centavos) para empresas com até 350 empregados;

**b)** R$ - 2.195,83 (dois mil, cento e noventa e cinco reais e oitenta e três centavos) 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 salários 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 aplicarão a cláusula número 13 de PROMOÇÕES.

SIFESP

## 10. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) A partir do 61° 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 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 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 cinqüenta por cento), também em relação à hora normal.

## 12. APRENDIZES

**1)** Será assegurado aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas uma remuneração tendo por base o salário mínimo nacional por hora. A duração da jornada de trabalho do aprendiz atenderá ao previsto no artigo 432 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**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 responsável legal pelo aprendiz ou do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

**3)** Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado, será garantido ao trabalhador, classificação na função para a qual foi qualificado, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa, e, caso inexista 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;

SIFESP

**4)** As condições e prazo de inscrição para seleção de candidatos 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 em qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outros estabelecimentos de ensino profissional, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que seja proporcionado as mulheres, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para aprendizes mulheres.

## 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 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. 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.

SIFESP

## 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 aditamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13° salário.

## 17. ATRASO DE PAGAMENTO

1) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subseqüente 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% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

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

3) O não pagamento do 13° 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 1° e 2° 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.

SIFESP

## 18.1. DESCONTO EM FOLHA

Fica permitido às empresas abrangidas por essa convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: Seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos–odontológicos com participação dos empregados nos custos alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e 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, 13° 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 atrasos 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 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 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.

SIFESP

## 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 7° da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

SIFESP

## 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 (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 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 auxilio previsto nesta clausula, 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;

SIFESP

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 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.

## 29. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO PREVIDENCIÁRIO

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

## 30. 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 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.

SIFESP

## 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. 7° 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.

SIFESP

## 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 efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13° 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 13° salário.

4) LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com o inciso XIX, do art. 7°, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1°, do art. 10°, 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, 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

2) As condições supra do acidente do trabalho 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 cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item "1" acima.

**37. GARANTIA AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL**

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01/11/2022, que for ou vier a se TORNAR portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho pelo período máximo e total de 33 (trinta e três) meses, contados a partir do retorno ao trabalho decorrente de alta médica. Neste período está inclusa a garantia legal de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118, da Lei nº 8213/91 e mais 21 (vinte e um) meses de garantia suplementar aqui acordada.

A) Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos ou não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso.

**B)** O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser pelas razões citadas no item "A" desta cláusula ou de prática de justa causa.

**C)** A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional.

**D)** A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja notificada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula.

## 38. 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.

## 39. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

**1)** Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos 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 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) As empresas comunicarão formalmente aos seus empregados (as) com mais de 52 anos de idade, se mulher, e mais de 55 anos de idade, se homem, com mais de 5 anos de contrato de trabalho sobre a garantia prevista nesta cláusula. O empregado (a) que alegar a garantia prevista nesta cláusula terá até 30 dias para informar a empresa da sua condição de pré-aposentado. A partir do momento em que o empregado (a) comunicar formalmente a empresa de que ele(a) está dentro do período da garantia, ele (a) terá um prazo de até 120 dias (em caso de aposentadoria normal) e de até 180 dias (no caso de aposentadoria especial) para apresentar a documentação comprobatória, em especial a(s) Carteira Profissional (is) e, laudo(s) para contagem de tempo de contribuição obtido no sitio do INSS, como condição para que o empregado (a) tenha direito as garantias previstas nas letras "A " e "B" acima.

4) O empregado (a) que atenda aos requisitos desta cláusula também poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador, neste último caso com assistência da respectiva Entidade Sindical representativa da categoria profissional, não se aplicando as condições previstas no caput dos itens 1 e 2 desta cláusula.

## 40. GARANTIAS À GESTANTE E LACTANTE

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) Em observância ao princípio da proteção à saúde, fica convencionado que a trabalhadora gestante ou lactante NÃO trabalhará em atividades consideradas insalubres em grau máximo e tão pouco em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo. No caso de insalubridade em grau médio ou mínimo o trabalho poderá ser autorizado desde que acompanhado de laudo médico

que o autorize e desde que ajustado com a trabalhadora e com o acompanhamento do respectivo sindicato profissional. Com o afastamento da trabalhadora do local considerado insalubre deverá o empregador designar local de trabalho compatível, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

6) **LICENÇA MATERNIDADE** - A partir de 01 de novembro de 2010, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho passarão a conceder **Licença Maternidade de 180 dias,** nos termos da Lei nº 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

## 41. 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.

## 42. 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) 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 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.

## 43. 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.

SIFESP

## 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, 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 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.

## 44. CIPA

As empresas obrigatoriamente convocarão eleições para CIPA, comunicando a data da eleição ao Sindicato com 60 (sessenta) dias de antecedência do pleito, enviando cópia do edital de convocação, constando o local com respectivo endereço da eleição, período da inscrição, comissão eleitoral e regulamentos específicos em caso de processo eleitoral setorizado, ou por meio eletrônico. O edital deverá ser enviado nos 10 (dez) primeiros dias da sua emissão, ficando certo que o sindicato poderá acompanhar todo o processo eleitoral através de um diretor.

a) No caso de primeira CIPA, o edital poderá ser de 30 (trinta) dias de antecedência. A inscrição dos candidatos será feita contra recibo e o prazo será de 20 (vinte) dias para inscrição, devendo expirar 10 (dez) dias antes da eleição;

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas, se for o caso, setorializarão a inscrição e a

eleição dos candidatos, desde que em comum acordo com a respectiva entidade sindical profissional, e respeitando-se os termos do item 1;

c) 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;

d) O não cumprimento dos termos desta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, sob o acompanhamento da respectiva entidade sindical dos trabalhadores;

e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser realizado conforme NR 5 com 20 horas de aula, no mínimo, contendo 1/3 do conteúdo programático destinado aos riscos de máquinas e equipamentos e galvânicos, quando for o caso;

f) O Cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa;

g) As empresas encaminharão à entidade sindical profissional, cópia de todas as atas (ordinárias e extraordinárias) de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a sua realização;

h) A empresa informará à Entidade sindical representativa dos trabalhadores, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data da realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, que deverá introduzir na programação, os temas Proteção de Máquinas e Equipamentos, e Prevenção às LER/DORT, ficando certo que a realização da SIPAT será de responsabilidade da empresa;

i) Fica estabelecido que o empregador proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho;

j) A empresa legalmente desobrigada de constituir CIPA deverá designar pelo menos, um trabalhador e capacitá-lo, conforme letra "f" desta cláusula, para as atribuições devidas.

k) Nos casos de acidentes graves, assim classificados por definição médica ou fatais, as empresas deverão realizar a reunião extraordinária da CIPA, no prazo máximo de 48 horas, protocolando após a reunião, a referente ata de reunião, no sindicato, no prazo de 48 horas.

**45. 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.

## 46. 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 comunicado **no prazo de até 24 horas,** com descrição sumária do acidente, acompanhado de copia 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.

## 47. 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.

## 48. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPI's

**a)** As empresas **procurarão** priorizar, desenvolver estudos e implantar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) nos ambientes de trabalho;

b) Serão fornecidos gratuitamente aos empregados, equipamentos de proteção individual (EPI), constantes da NR's, observando-se as características das atividades e os respectivos riscos no trabalho, como também, óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, ou fornecer óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, vestimentas adequadas ao trabalho, tais como: uniformes, macacões, luvas, calçados especiais e outras peças específicas para as atividades desenvolvidas e condições de trabalho.

## 49. 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 às 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 nº 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.

## 50. 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.

## 51. 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.

## 52. PLANTÃO AMBULATORIAL

**1)** As empresas com 250 (duzentos e cinquenta) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período;

2) As empresas com menos de 250 (duzentos e cinquenta) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

3) As empresas poderão atender o disposto nos itens anteriores, desta cláusula, por intermédio de convênio médico ou seguro saúde no local de trabalho.

## 53 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

A empresas deverão fornecer aos trabalhadores documentos exigidos pela previdência social, respeitando prazos que não comprometam a concessão dos benefícios, quando solicitado pelo trabalhador, ou seus familiares e representantes, priorizando:

a) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) ou documento similar (se for o caso), bem como cópia de laudos técnicos e documentos do gênero, quando solicitados, e conforme legislação previdenciária nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho;
- para fins de requerimento de reconhecimento de períodos trabalhados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do PPRA.

b) CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) no prazo de até 24 horas à ocorrência do acidente ou constatação da doença do trabalho, e documentação complementar, quando esta for solicitada pelo trabalhador e seus representantes, ou exigida pela previdência social;

c) Requerimento de auxílio doenças, declaração de último dia trabalhado, e outros documentos exigidos pela previdência social inerentes ao pedido de concessão de outros benefícios previdenciários.

## 54. 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 as 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.

## 55. 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 serviços de transportes coletivos.

## 56. 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.

## 57. 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.

SIFESP

## 58. 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.

## 59. 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 nº 6019/74, e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

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

## 60. 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.

## 61. 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.

## 62 A) DSS 8030 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIARIO

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.

SIFESP

## 63. 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.

## 64. 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 2023, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2022.

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

## 65. 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.

## 66. CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO SINDICAIS.

As empresas, as suas expensas, contribuirão diretamente às respectivas Entidades Sindicais Profissionais, abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio-sindicais, o equivalente a 13% (doze por cento), em quatro parcelas, na forma e condições a seguir explicitadas, até o teto salarial de R$ 10.150,00 (dez mil, cento e cinquenta reais).

a) 4% (quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato profissional de base, até o dia 12 de dezembro de 2022;

b) 4% (quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 10 de fevereiro de 2023;

c) 4% (quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 10 de março de 2023;

d) 1% (um por cento) a ser recolhido à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo até o dia 10 de maio de 2023;

**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 2022, observado o teto de aplicação de R$ 10.150,00 (dez mil, cento e cinquenta reais).

## 67. MÃO DE OBRA DO PRESIDIÁRIO

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 previa 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.

## 68. 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 convencionada, 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.

SIFESP

## 69. GARANTIA Á 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.

## 70. 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.

## 71. 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.

## 72. 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.

## 73. 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.

SIFESP

## 74. 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.

## 75. AMAMENTAÇÃO

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) corridos a ser gozada, em continuidade, a partir do término da licença maternidade e em continuidade à mesma.

1) A concessão dos 10 dias de Licença Remunerada lavrados nos termos acima serão concedidos apenas naqueles casos em que a empregada gestante tiver que sair em licença maternidade antecipada ou quando do seu retorno a criança ainda não tenha completos 6 meses de idade. A concessão dos 10 dias será aplicado de forma proporcional, quando for o caso.

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 clausula, a empregada deverá comunicar à empresa, da sua opção, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença Maternidade.

## 76. PREVENÇÃO DO CÂNCER

Recomenda-se às Empresas signatárias desta Convenção, que se inclua em seus PCMSO e em suas SIPAT intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer.

## 77. 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.

SIFESP

## 78. ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Quando idêntica a função e o trabalho for de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, cor, etnia, idade, ou estado civil.

Parágrafo Único – Para os fins da presente cláusula, trabalho de igual valor será aquele realizado com o mesmo tempo, perfeição técnica, entre pessoas cujas diferenças de tempo de serviço não ultrapassem dois anos.

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade.

## 79. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas deverão fornecer gratuitamente, papel higiênico, toalhas descartáveis, sabões, detergentes e similares, e demais produtos de higiene pessoal aos trabalhadores, de acordo com condições especificas do trabalho realizado.

As instalações sanitárias, refeitórios, cozinhas, e vestiários, deverão prover total atendimento, dentro do mais absoluto padrão de limpeza e conservação, observando o número de trabalhadores por turno de trabalho e a natureza das atividades.

## 80. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas onde existam Acordos de PLR continuarão as suas políticas de negociação coletiva especifica com os pertinentes sindicatos profissionais, estabelecendo-se indicadores, metas e valores.

Nas empresas onde ainda não existam Acordos de PLR recomendamos, que sejam implementadas, com a definição de Indicadores, metas e valores, negociados com os respectivos sindicatos Profissionais.

## 81. CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA

As empresas deverão efetuar análise bacteriológica semestral na água potável oferecida aos trabalhadores. As coletas das amostras deverão ser realizadas sobre rigoroso critério técnico.

Os resultados das respectivas análises e as manutenções dos reservatórios e caixas d'água deverão ser discutidos nas reuniões da CIPA e registrados em ata, além de divulgado aos trabalhadores, por meio de quadros de avisos, ou meios eletrônicos mais favoráveis.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza, sofrendo higienização periódica em intervalos não superiores a 6 (seis) meses.

## 82. EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE

As empresas, por meio de seus departamentos de saúde, deverão realizar os devidos exames médicos complementares previstos na NR 7, sempre na observância aos riscos de exposição existentes no ambiente de trabalho, contemplando procedimentos básicos de orientação, facilitação e acompanhamento, voltados aos programas de atenção à saúde da mulher, saúde do homem, e em especial, atenção à saúde da pessoa com deficiência, em atividade ocupacional.

## 83. 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 R$ | VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R$ |
|---|---|
| Até 2.929,00 | 2.289,00 |
| De 2.929,01 a 27.121,00 | 3.466,00 |
| De 27.121,01 a 813.579,00 | 4.578,00 |
| De 813.579,01 a 1.482.317,00 | 5.777,00 |
| Acima de 1.482.317,00 | 6.965,00 |

2) As Empresas pagarão os valores referentes à Contribuição Assistencial até o dia 15 de dezembro 2022.

## 84. CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As eventuais participações dos trabalhadores no custeio das despesas incorridas no processo de negociação coletiva serão informadas às empresas com as datas e percentuais do desconto, conforme definido pelas assembleias dos respectivos Sindicatos Profissionais, conforme legislação vigente, incluindo a Nota Técnica nº 2 e a Orientação nº 20 do CONALIS-MPT.

## 85. 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.

SIFESP

## 86. TELETRABALHO

I. A presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelece excepcionalmente as condições mínimas gerais do TELETRABALHO e SUAS MODALIDADES, quais seja, o trabalho remoto, o *home office* e o trabalho a distância.

**I.1.** Considera-se teletrabalho, a prestação de serviços parcialmente ou totalmente fora das dependências físicas do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, que por sua natureza, não configurem trabalho externo.

**I.2. DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA** a que se refere o Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020 e até 31 de março de 2021, o empregador poderá, para garantir a continuidade do empreendimento, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, ou trabalho remoto, para o *home office*, ou outro tipo de trabalho a distância, inclusive para estagiários e aprendizes, sendo facultativo o treinamento e o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, excepcionalmente, observando o seguinte:

**a)** Comunicação prévia ao empregado por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de **48 (quarenta e oito) horas do início** do teletrabalho e vice versa.

**b)** O sistema de teletrabalho poderá ser misto, com dias pré-determinados para serviços presenciais, e dias pré-determinados para serviços à distância.

**c)** Para os dias pré-determinados aos serviços presenciais, serão concedidos pela empresa os respectivos vales-refeições e vales-transportes, quando estes fizerem parte do pacote de benefícios da empresa.

**d)** Durante estado de calamidade pública e até 31 de março de 2021, a jornada de trabalho contratada não se altera em regime de teletrabalho. As partes discutirão com antecedência a eventual prorrogação dessa data.

**II.** Os acordos individuais firmados na vigência da MP 927/20, terão validade no limite dos seus **"exatos termos"**. Se vencidos os exatos termos, a renovação será de acordo com esta CCT.

**III.** Poderão ser aplicadas as políticas internas das empresas que as possuírem.

**III.1)** Caso algum empregado tenha alguma limitação quanto ao trabalho *home office* ou trabalho remoto ou trabalho a distância, deverá procurar a empresa para expor suas particularidades, ficando para a empresa a decisão das tratativas, observada a legislação.

## 87. REFORMA TRABALHISTA

As partes se comprometem a discutir os impactos da Reforma Trabalhista, bem como as cláusulas da convenção coletiva de trabalho.

SIFESP

## 88. JUÍZO COMPETENTE

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

## 89. VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 01 de Novembro de 2022 a 31 de Outubro de 2024, exceto no que diz respeito às cláusulas econômicas que terão vigência de 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023.

Por estarem justos e acordados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam às 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 Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

São Paulo, 08 de Novembro de 2022.

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

Marcos Tavares Leite
CPF 054.164.548-06
OAB/SP 95253

Roberto João De Deus
RG 4.157.955-0
CPF 058.905.608-59

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

ELISEU SILVA COSTA
RG 10.806.843-2 - CPF 963.021.868-20

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIASMETALÚRGICAS, MECÂNICAS EDE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO PAULO, MOGI DAS CRUZES E REGIÃO**

MIGUEL EDUARDO TORRES
CPF 032.070.928-02 – RG 15.301.619

SIFESP

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIASMETALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GUARULHOS**
JOSINALDO JOSÉ DE BARROS
CPF 156.504.828-88 – RG 22.475.749-0

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIASMETALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE OSASCO**
GILBERTO ALMAZAN
CPF 036.907.038-8 – RG 8.588.404-2

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTO ANDRÉ E MAUÁ**
CICERO FIRMINO DA SILVA
CPF 815.579.498-91 – RG 6.787.604

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

ARNALDO DE JESUS OLIVEIRA
CPF. 834.431.428-34
RG. 12.114.309-0

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

MANOEL MESSIAS DOS SANTOS
CPF. 664.203.005-25
RG. 60.026.281

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 BARRETOS, COLINA, GUAÍRA, COLÔMBIA E JABORANDI

REGINALDO PASSARELLI
CPF. 056.609.358-85
RG. 14.238.259-0

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BATATAIS, ALTINÓPOLIS, BRODÓSQUI NO ESTADO DE SÃO PAULO

REGINALDO DE OLIVEIRA
CPF. 065.977.658-85
RG. 20.571.231-9

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

LUIZ CLAUDIO GUIMARÃES DA SILVA
CPF. 265.257.228-88
RG. 27.705.353-5

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

ORIAS SANTANA DA SILVA
CPF. 102.128.588-90
RG. 20.487.035-5

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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**

MAYSA RODRIGUES WROBLESKI
CPF. 297.995.398-97
RG. 34.337.624-6

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

JACY CLEBER MENDES
CPF. 788.528.708-49
RG. 11.305.311-3

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

RODRIGO DE SOUZA FRANCO
CPF. 315.152.348-00
RG. 41.249.010-9

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. 052.999.048-37
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 JUNIOR
CPF. 261.418.588-48
RG. 22.363.623

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

JOSIAS FERREIRA DOS SANTOS
CPF. 260.974.168-57
RG. 33.277.778-9

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

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, 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

LUIZ ANTONIO GABRIEL
CPF. 033.827.388-30
RG. 14.667.895-3

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

RIVALDO RODRIGUES
CPF. 020.859.678-09
RG. 9.101.524-

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

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

SERGIO APARECIDO ESTORIO
CPF. 171.717.328-43
RG. 26.375.583-6

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 E REGIÃO

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

MARCO ANTONIO DONIZETTI GODOY
CPF. 061.932.748-04
RG. 18.331.175-9

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICA, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, INDÚSTRIA NAVAL, SERRALHERIAS, OFICINAS MECÂNICAS E INDÚSTRIA DA INFORMÁTICA DE ORLÂNDIA/SP

SEBASTIÃO VALTER RODRIGUES
CPF. 031.906.238-48
RG. 14.908.111

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

SILAS APARECIDO SIQUEIRA
CPF. 354.589.648-02
RG. 45.802.014

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

CLEITO APARECIDO DOS SANTOS
CPF. 245.936.608-66
RG. 26.243.061-7

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

MOISÉS LUIS RAMON
CPF. 016.170.938-90
RG. 16.384.405-7

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

PAULA ROBERTA DO AMARAL BASO
CPF. 268.806.508-48
RG. 30.294.511-8

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

**CANCELADA**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **RIBEIRÃO PRETO, CRAVINHOS, SERRANA E JARDINÓPOLIS**

EDMILSON CARLOS DOMINGUES
CPF. 076.073..438-06
RG. 14.530.336-6

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

SANDRO ROGÉRIO DE METTOS
CPF. 154.756.758-99
RG. 21.125.644-4

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

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICA, MECÂNICA, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, INDÚSTRIA NAVAL, SERRALHERIAS, OFICINAS MECÂNICAS E INDÚSTRIA DA INFORMÁTICA DE **SÃO JOAQUIM DA BARRA/SP**

THIAGO SILVA MAGALHÃES
CPF. 396.817.648-03
RG. 46.272.191-7

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 **SERTÃOZINHO E REGIÃO**

SAMUEL MARCIO MARQUETI
CPF. 266.587.418-08
RG. 29.550.480-8

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 TATUÍ

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

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DATA BASE 1/11/ 2022

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, 08 NOV 2022

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

JOCENITA SILVA DOS SANTOS COELHO
CPF. 008.786.385-55
RG. 55.708.385-5