

# QUADRO COMPARATIVO ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E OS DIREITOS GARANTIDOS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **2018**

**Sindicato dos Metalúrgicos de  
São Paulo e Mogi das Cruzes**





## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### AUMENTO SALARIAL e ABONO ESPECIAL

A lei não obriga o patrão a conceder nenhum tipo de reajuste ou aumento salarial.

Nossas convenções garantem a toda categoria anualmente na data base (1º/nov) reajuste salarial no mínimo de reposição do índice acumulado do INPC do período e mais um aumento real que pode variar ano a ano, além do abono salarial.

### PISO SALARIAL

A lei estabelece apenas o piso salarial nacional de R\$ 954,00.

Nossas convenções garantem a toda categoria um piso salarial que vai de R\$ 1.289,00 até R\$ 1.830,00 para o ano de 2018.

### HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A lei estabelece acréscimo de 50% em relação a hora normal para as horas extras trabalhadas de segunda a sábado e 100% aos domingos e feriados.

Nossas convenções ampliam para 60% as horas extras acima de 25 até 40 horas mensais; ampliam para 80% as horas extras acima de 41 até 60 mensais e para 100% a partir da 61ª hora extra mensal. Além de ampliar para 150% quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados.

### ADICIONAL NOTURNO

A lei garante o pagamento de adicional noturno de 20% para as horas trabalhadas entre 22h00 e 5h00.

Nossas convenções ampliam esse percentual para 35% para as horas trabalhadas entre 22h00 e 5h00 e para os admitidos antes de 1º de janeiro de 1999 o percentual de 50%.

### PROMOÇÕES

A lei não garante nenhum direito a promoção de cargo ou mesmo aumento de salário garantido ao empregado promovido.

Nossas convenções garantem ao empregado promovido a efetivação da promoção em até 90 dias, garantindo ao empregado promovido um aumento salarial de 4%, ou o menor salário da função.

### PAGAMENTO DE SALÁRIOS – TEMPO HÁBIL PARA RECEBIMENTO

A lei não garante ao trabalhador tempo para recebimento de seu salário.

Nossas convenções garantem que as empresas deverão proporcionar aos seus empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

### PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A lei apenas obriga a empresa a pagar os salários até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Nossas convenções garantem um adiantamento de 40% do salário até o dia 20 de cada mês e o pagamento do saldo do salário até o dia 5 de mês seguinte.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A lei estabelece apenas que o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado.

Nossas convenções determinam que serão fornecidos demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas, descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

### INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

A lei estabelece que em caso fortuito (ocorrência de imprevisto) ou de força maior as horas paradas não serão remuneradas.

Nossas convenções estabelecem que todas as interrupções do trabalho não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente exceto em caso fortuito ou de força maior quando poderá ocorrer compensação mediante negociação com o Sindicato.

### FÉRIAS

A lei estabelece direito a férias de 30 dias por ano e caso o trabalhador concorde poderá ser fracionada em até 3 períodos, um deles com no mínimo 14 dias de duração e os outros dois com no mínimo de 5 dias de duração, desde que o trabalhador não falte ao serviço mais de 5 (cinco) vezes, sem justificativa, no período aquisitivo.

Nossas convenções garantem que as férias coletivas ou individuais não poderão iniciar às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, e ainda que os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como férias. A empresa não poderá interromper ou cancelar as férias, sob pena de ressarcir as despesas do empregado. No retorno das férias, o empregado tem garantia de emprego de 30 dias e em caso de demissão deve ser indenizado (pago).

### AVISO PRÉVIO

A lei estabelece que empregado ou empregador devem comunicar o aviso prévio, indenizado, ou trabalhado no máximo de 30 dias, e o valor poderá variar de 30 a 90 dias a depender do tempo de serviço.

Nossas convenções garantem que a redução de 2 horas diárias será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, alternativamente, poderá também optar por 1 dia livre por semana ou 7 dias corridos durante o período. Ao empregado com 45 anos de idade ou mais, será garantido um aviso prévio de 50 dias, acrescido de mais 1 dia por ano. O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

### INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A lei em caso de morte ou invalidez não oferece nenhuma garantia ou indenização ao trabalhador.

Nossas convenções garantem uma indenização equivalente a um salário nominal em caso de invalidez ou na ocorrência de morte. No caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional essa indenização será paga em dobro, sem prejuízo das garantias estabelecidas nas cláusulas de acidente de trabalho e doença profissional.



QUADRO COMPARATIVO ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E OS  
DIREITOS GARANTIDOS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018



**LEGISLAÇÃO**

**CONVENÇÃO**

**TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

A lei obriga as empresas a fornecer o vale transporte com o desconto limitado a 6% do salário do trabalhador e em relação à alimentação não há obrigação legal de fornecimento.

Nossas convenções garantem também que a empresa que oferece serviço de transporte coletivo ou de alimentação só poderá reajustar os preços cobrados pelo mesmo percentual e na ocasião do aumento salarial (na data base).

**CARTA AVISO DE DISPENSA**

A lei não obriga a empresa a formalizar por escrito os motivos da dispensa do empregado por justa causa.

Nossas convenções garantem que o empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de ser considerada dispensa imotivada.

**SALÁRIO DE ADMISSÃO**

A lei vigente garante apenas para o empregado admitido o salário mínimo nacional ou estadual.

Nossas convenções garantem ao empregado admitido para a mesma função o mesmo salário do substituído. Quando não se tratar de substituição, para as empresas com estruturas organizadas em plano de cargos e salário, será garantido o menor salário da função para a qual foi contratado.

**AUXÍLIO FUNERAL**

A lei não garante nenhum auxílio à família em caso de falecimento do empregado, tanto por morte natural, acidental ou acidente do trabalho.

Nossas convenções garantem o pagamento de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e as demais verbas trabalhistas, sendo de 1 salário nominal em caso de morte natural ou acidental ou de 2 salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

**ABONO POR APOSENTADORIA**

A lei não garante nenhum benefício ou abono em caso de aposentadoria do empregado.

Nossas convenções estabelecem que ao empregado com 5 anos ou mais de serviços à mesma empresa, que se aposentar, será pago um abono no valor do último salário, acrescido de 5% para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 e para o empregado com menos de 5 anos será pago um abono de 5% para cada ano de serviço, até o limite de 20% do seu salário.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### AUSÊNCIA JUSTIFICADA

#### A lei estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- Por 1 dia, em caso de nascimento de filho; em caso de doação voluntária de sangue; para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
- Por até 2 dias, em caso de falecimento do cônjuge (marido ou esposa), ascendente, descendente, irmão ou dependente; para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; para o fim de se alistar eleitor.
- Por até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- Por todo o período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.
- Nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular.
- Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em audiência na justiça.

#### Nossas convenções ampliam ao empregado o direito de deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo dos salários:

- Por até 2 dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra, e,
  - Por 1 dia, para acompanhamento do cônjuge (marido ou esposa) e/ou filho, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica.
- A ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

### LICENÇA PARA CASAMENTO

A lei prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.

Nossas convenções garantem a licença remunerada para casamento de 3 dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos.

### LICENÇA PATERNIDADE

A lei prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: por 1 dia, em caso de nascimento de filho.

Nossas convenções garantem licença paternidade de 5 dias corridos, além da dispensa ao trabalho no dia do parto.

### GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

A lei não oferece nenhuma garantia de emprego ao empregado ao retornar do afastamento pelo INSS em auxílio doença comum.

Nossas convenções garantem ao empregado afastado por doença comum: estabilidade por igual período do afastamento, limitado a um máximo de 60 dias.  
Em caso de recusa pela empresa da alta médica dada pelo INSS, esta arcará com o pagamento dos dias contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

### GARANTIA AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

A lei garante ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional reconhecida pelo INSS estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho.

Nossas convenções garantem ao empregado que se tornar portador de doença profissional ou ocupacional estabilidade pelo período de 21 ou 33 meses do retorno ao trabalho e para o Sindisider e Fundação até a aposentadoria.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A lei garante ao empregado vítima de acidente de trabalho reconhecido pelo INSS estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho.

Nossas convenções garantem ao empregado vítima de acidente no trabalho, que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, estabilidade até a **aposentadoria** desde que atendidas determinadas condições.

### GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

A lei determina que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário para realizar apenas 1 exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

#### Nossas convenções garantem:

- O abono de faltas para até 3 exames vestibulares para ingresso em qualquer nível de ensino oficial.
- Que o estudante terá mantido seu horário de trabalho assim que matriculado em estabelecimento de ensino em qualquer grau ou curso de formação profissional.
- Ao empregado matriculado no ensino de qualquer grau ou curso profissionalizante a preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, evitando-se assim o turno de revezamento.
- Que a empresa assegurará a realização de estágio na própria empresa quando compatível, mantida as condições de empregados regulares da empresa.

### GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

A lei garante repouso remunerado de 2 semanas em caso de aborto não criminoso.

Nossas convenções garantem estabilidade de 60 dias após o gozo do repouso remunerado de 2 semanas concedidos por lei, ficando garantida a função e o direito de férias, mesmo que a licença médica ultrapassar esse período.

### GARANTIA À EMPREGADA EM EPISÓDIO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A lei assegura à mulher em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista por até 6 meses, quando necessário o afastamento do local de trabalho.

Nossas convenções, além da manutenção do vínculo, garantem licença remunerada de 30 dias permitida a compensação posterior, sem prejuízo das férias.

### LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

A lei garante licença maternidade de 120 dias

Nossas convenções garantem Licença Maternidade de 180 dias, inclusive para as empregadas que adotarem crianças com idade entre 0 (zero) e 8 (oito) anos.

### AMAMENTAÇÃO

A lei garante 2 descansos especiais de meia hora cada por dia, para amamentação até os 6 meses de idade.

Nossas convenções garantem à empregada optar por uma licença remunerada para fins de amamentação, com duração de 10 dias úteis ou os 2 descansos especiais de meia hora cada um, durante o turno, até os seis meses.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE E/OU LACTANTE

A lei não protege a empregada gestante e/ou lactante, permitindo o trabalho em ambientes insalubres ou perigosos.

Nossas convenções garantem que as gestantes e/ou lactantes não trabalharão em locais insalubres ou perigosos e determinam que a empresa designe local de trabalho compatível, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

### PREVENÇÃO DO CÂNCER

A lei não estabelece nenhuma obrigação às empresas e não garante a realização de exames periódicos de prevenção e controle do câncer.

Nossas convenções obrigam as empresas a proporcionar, desde que pedido pelo empregado, a realização de exame preventivo gratuito do câncer, quando da realização do exame periódico anual, quando ainda será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenção e controle de anemia falciforme, através de requerimento médico.

### EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA

A lei determina que o afastamento em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte da empresa e que ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho, sendo que durante os primeiros 90 dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

#### Nossas convenções garantem ainda:

- Que o empregado alistado no serviço militar, ou servindo no Tiro de Guerra, tem garantido o emprego, desde a data da incorporação até 30 dias após a baixa, ou seja, todo o período.
- Que, havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado terá as horas coincidentes abonadas, que serão compensadas em 30 dias.
- Que, nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá também este dia regularmente pago pela empresa, que será compensado em 30 dias.

### ASSÉDIO E/OU CONSTRANGIMENTO MORAL

A lei não obriga as empresas a orientar, coibir, evitar ou impedir a ocorrência de assédio ou constrangimento moral nas empresas.

Nossas convenções exigem que as empresas signatárias manifestem seu repúdio a qualquer tipo de assédio e/ou constrangimento moral e que tomem providências para coibir práticas e atos que resultem em assédio e/ou constrangimento moral.

### MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

A lei autoriza a terceirização discriminada de qualquer atividade das empresas seja meio ou fim, e não regula a utilização de serviços temporários.

Nossas convenções proíbem a utilização de mão de obra temporária e/ou terceirizada na atividade fim, produtiva fabril ou atividade principal, a não ser que os contratados sejam representados pelo sindicato profissional preponderante.





## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A lei da PLR (Lei 10.101/2000) não obriga nem orienta as empresas a promover negociação para fixação de Participação nos Lucros e Resultados.

Nossas convenções estabelecem que as empresas deverão promover negociação para estabelecer a Participação nos Lucros ou Resultados, com a participação obrigatória dos Sindicatos Representativos da Categoria Profissional.

### CONTRATAÇÃO E ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A lei estabelece apenas o atendimento de cotas para deficientes, sem orientar pela preferência para a contratação de pessoas com deficiência e pela adequação de mobilidade e acessibilidade.

Nossas convenções estabelecem que, além da cota legal, as empresas devem dar preferência às pessoas com deficiência e que deverão observar a questão da acessibilidade quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, buscando a inclusão social.

### SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A lei não garante ao empregado substituto perceber o mesmo salário do substituído.

#### Nossas convenções garantem:

- Que a partir do 31º dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 50 dias.
- Que a substituição superior a 90 dias consecutivos acarreta a efetivação na função, aplicando-se à hipótese os direitos da cláusula PROMOÇÃO, que garantem ao empregado promovido a efetivação da promoção em até 90 dias, garantindo ao empregado promovido um aumento salarial de 4% ou o menor salário da função.

### APRENDIZES – SENAI

A lei sobre o tema garante ao aprendiz do Senai o salário mínimo nacional/hora, dentre outras.

#### Nossas convenções garantem aos aprendizes:

- Salário mensal correspondente ao Piso Salarial.
- 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 a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.
- Preferência no preenchimento de vagas.

### COMPENSAÇÃO DE HORAS

A lei garante a possibilidade de se firmar acordo individual sem parâmetros ou limites mínimos.

Nossas convenções garantem que havendo acordo de compensação de horas e o feriado coincidir com o sábado, poderá, alternativamente, reduzir a jornada diária de trabalho, pagar o excedente como horas extraordinárias ou incluir estas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.





## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### DESCONTO DO DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A lei determina que é necessário que trabalhador cumpra o seu horário de trabalho integralmente, sem faltas, atrasos ou saídas durante o expediente para que seja garantido o pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR).

Nossas convenções coletivas permitem a ocorrência de 1 ou mais atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 minutos por semana, não acarretando o desconto do DSR correspondente, hipótese em que a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

### DIÁRIAS

A lei prevê que somente em caso de transferência, mudança de domicílio e viagem será garantido ressarcimento de despesas.

Nossas convenções coletivas garantem reembolso de despesas superiores às habituais referentes a transporte, estadia e alimentação na prestação de serviços externos de qualquer natureza.

### AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO DO PIS

A lei não prevê nenhum direito de ausência do empregado para recebimento do PIS.

Nossas convenções estabelecem que 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.

### AUXÍLIO CRECHE

A lei não obriga as empresas a oferecerem creche ou ressarcimento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, ficando a cargo exclusivamente da empregada.

Nossas convenções garantem que as empresas com pelo menos 20 empregadas com mais de 16 anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio ou reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas em creche de sua livre escolha, até o limite de 20% do piso salarial por filho, até que complete 2 anos de idade.

Também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e não possua tal benefício.

### COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A lei não prevê direito à complementação de valores pela empresa de qualquer auxílio previdenciário.

Nossas convenções garantem ao empregado em gozo do auxílio previdenciário, entre o 16º e 120º dia de afastamento, o recebimento da diferença entre o salário nominal e valor pago pelo INSS, garantindo ainda o pagamento integral do salário pela empresa pelo mesmo período, nos casos em que o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter completado o período de carência.



QUADRO COMPARATIVO ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E OS  
DIREITOS GARANTIDOS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018



**LEGISLAÇÃO**

**CONVENÇÃO**

**OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

A lei não prevê direito ao empregado de se ausentar para obter documentos pessoais.

Nossas convenções garantem ao empregado que se ausentar para obtenção de documentos pessoais que não haverá desconto de DSR e feriados da semana respectiva, e que não será computada falta para efeito de férias e 13º salário.

**ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A lei permite ao empregador questionar todo e qualquer atestado médico e odontológico apresentado pelo empregado.

Nossas convenções impedem a empresa de questionar atestados médicos ou odontológicos, quando endossados pelo dentista ou médico do Sindicato. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e a assinatura do dentista ou médico do Sindicato. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão sempre reconhecidos.

**GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A lei não oferece nenhuma garantia de emprego ao empregado em vias de aposentadoria.

Nossas convenções garantem aos empregados que estejam a um máximo de 12 meses da aposentadoria, com no mínimo de 5 anos na mesma empresa e para os que estejam a um máximo de 18 meses da aposentadoria, e com mínimo de 10 anos na mesma empresa, emprego ou salário, durante o referido período.

**SINDICALIZAÇÃO**

A lei não obriga a empresa conceder a possibilidade aos seus empregados de conhecer o trabalho do Sindicato em defesa de seus direitos.

Nossas convenções obrigam as empresas a disponibilizarem, em suas dependências, local para o Sindicato divulgar os direitos da categoria, as atividades sindicais e a oportunidade de sindicalização, no mínimo quatro vezes por ano.

**PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

A lei não estabelece qualquer garantia ao dirigente sindical que se ausentar para participar de cursos ou encontros sindicais.

Nossas convenções garantem aos dirigentes não afastados o direito de se ausentar ao serviço, até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### CIPA

A lei não garante qualquer fiscalização no processo de constituição da CIPA, fragilizando a proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Nossas convenções determinam a participação ativa do Sindicato no processo de constituição e funcionamento das CIPAs, alterando prazos e estabelecendo condições mais favoráveis, garantindo uma efetiva proteção à saúde e segurança do trabalhador.

As empresas com mais de 20 empregados terão que convocar eleições para a CIPA com o mínimo de 60 dias antes do início do pleito por edital visível em locais de fácil acesso, enviando cópia ao Sindicato.

O prazo mínimo para inscrições dos candidatos deve ser de 15 dias.

Não poderão ser constituídas chapas, tendo que haver lista única com o nome de todos os candidatos. Toda documentação referente ao processo eleitoral deve ser encaminhada ao Sindicato no prazo de 10 dias após o pleito. O curso de treinamento será obrigatório para os participantes das CIPAs, titulares e suplentes.

### PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS OPERATRIZES

A lei garante apenas os parâmetros de proteção previstos na NR-12.

Nossas convenções obrigam as empresas a aplicar a Convenção Coletiva de Trabalho para Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares.

### MEDIDAS DE PROTEÇÃO FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPI's

A lei obriga apenas o fornecimento de EPI's sem observar as necessidades pessoais do trabalhador e não obriga a disponibilizar e manter uniformes e roupas de trabalho.

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI), como também óculos de segurança graduados de acordo com receita médica ou óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, além de vestimentas adequadas ao trabalho, tais como: uniformes, macacões, luvas e calçados especiais.

### INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

A lei não prevê nenhuma obrigação ou cuidado especial que a empresa tenha que ter com relação ao ingresso do empregado recém contratado.

Nossas convenções obrigam as empresas já no 1º dia de trabalho a integrar e providenciar ao novo empregado treinamento adequado, informando-lhe sobre os riscos e perigos de sua atividade, concedendo tempo para neste dia obter outras informações junto aos seus representantes sindicais.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO

A lei não exige que as empresas comuniquem ao Sindicato a ocorrência de doença profissional e acidente de trabalho, impedindo a fiscalização, acompanhamento e a defesa dos direitos do doente ou acidentado.

Nossas convenções exigem que as empresas devem comunicar ao Sindicato, todo acidente e doença do trabalho. Os acidentes graves ou fatais deverão ser comunicados de imediato. Devendo enviar em todos os casos cópias das CAT emitidas.

### ÁGUA POTÁVEL

A lei não exige que a empresa forneça água potável e nem efetue a limpeza de caixa d'água.

Nossas convenções exigem que a água potável oferecida aos trabalhadores seja submetida à análise a cada 6 meses e que os reservatórios e caixas d'água devem ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

### NECESSIDADES HIGIÊNICAS

A lei não exige que a empresa forneça nenhum item de higiene pessoal.

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer gratuitamente itens de higiene pessoal, inclusive absorventes higiênicos em ocorrências emergenciais.

### PLANTÃO AMBULATORIAL

A lei não exige que a empresa mantenha nenhum tipo de plantão ambulatorial ou médico, ambulância ou veículo destinado a atender emergências.

Nossas convenções obrigam as empresas com mais de 100 empregados a manter plantão ambulatorial e as com menos de 100 a manter um veículo para atendimento de eventuais emergências no período noturno.

### PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A lei não exige e nem estipula prazo para que a empresa preencha e forneça documentação exigida pelo INSS, em especial os de: auxílio acidente, auxílio doença, aposentadoria simples ou especial.

Nossas convenções obrigam as empresas a fornecer a documentação exigida pelo INSS, para fins de obtenção: de Auxílio-Doença 5 dias úteis; de aposentadoria 10 dias úteis; de aposentadoria especial 15 dias úteis.  
Exige ainda que as empresas forneçam no desligamento os formulários exigidos para instrução de processo de aposentadoria especial.

### HORÁRIOS DE TRANSPORTES

A lei não garante que deve haver transporte público no encerramento da jornada de trabalho no período noturno.

Nossas convenções exigem que o encerramento da jornada de trabalho no período noturno deve coincidir com os horários cobertos por serviço de transportes coletivos.

### MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A lei exige a marcação do cartão de ponto no início e término da refeição.

Nossas convenções facultam as empresas dispensar os empregados da marcação do cartão de ponto nos horários de início e término de refeição.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A lei permite que o contrato de experiência tenha duração de até 90 dias.

Nossas convenções obrigam que o contrato de experiência tenha a duração máxima de 60 dias e que não será celebrado nos casos de readmissão de empregados.

### TESTE ADMISSIONAL

A lei não regulamenta a forma de realização dos testes admissionais.

Nossas convenções determinam que os testes práticos operacionais não podem ultrapassar a 1 dia, devendo ser fornecida alimentação gratuita.

### CARTA DE REFERÊNCIA

A lei permite que as empresas exijam carta de referência no processo de seleção, porém não obriga as mesmas a fornecê-las.

Nossas convenções proíbem as empresas de exigir carta de referência durante o processo de seletivo e obriga a fornecer caso o empregado solicite.

### QUADROS DE AVISOS

A lei não garante local para divulgação de informações pelo Sindicato nas dependências das empresas.

Nossas convenções obrigam que as empresas coloquem à disposição do Sindicato quadros de avisos para divulgação de comunicados de interesse dos trabalhadores.

### REVISTA

A lei é omissa quanto a forma que deve ser feita a revista do trabalhador.

Nossas convenções determinam que as empresas façam revistas em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

### PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ATRASO DE PAGAMENTO

A lei determina que o pagamento do salário ocorra até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado e sem previsão de multa em caso de atraso.

Nossas convenções obrigam que o pagamento do salário ocorra até o dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, e quando este cair no sábado, domingo e feriado deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior, impondo em caso de atraso multa diária de 1% do piso salarial quando pago sem necessidade de ação judicial e de 2% quando proposta medida judicial, aplicados ainda no caso de não pagamento do 13º salário e das férias nos prazos legais.

### GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A lei determina que o pagamento de saldo de salário e do aviso prévio trabalhado ocorra junto com as demais verbas rescisórias.

Nossas convenções obrigam que o saldo de salário e o aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverão ser pagos quando do pagamento geral dos demais empregados.

### DIRIGENTE SINDICAL – ATENDIMENTO POR REPRESENTANTE DA EMPRESA

A lei não exige que a empresa atenda o dirigente sindical.

Nossas convenções exigem que o dirigente sindical seja atendido por representante da empresa.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

A lei deixa a critério da empresa a exigência de exames médicos complementares.

Nossas convenções somente permitem que as empresas possam solicitar do empregado exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

### COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Nossas convenções garantem ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior que recebe auxílio da Previdência Social e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do auxílio a complementação do 13º salário, no primeiro ano de afastamento.

### PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

A lei não assegura que sejam estabelecidas garantias adicionais ao empregado que prestar serviços no exterior.

Nossas convenções determinam a celebração de acordo aditivo ao contrato de trabalho assegurando direitos e garantias sobre a função, remuneração, seguro de vida e assistência médica ao empregado que prestar serviço no exterior e aos seus dependentes.

### PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES

A lei não assegura que sejam estabelecidas garantias adicionais ao empregado que prestar serviços em outras localidades.

Nossas convenções determinam a celebração de acordo aditivo ao contrato de trabalho assegurando direitos e garantias sobre a função, remuneração, seguro de vida e assistência médica ao empregado que prestar serviço em outra localidade e aos seus dependentes.

### TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

A lei não assegura direitos ou garantia ao empregado portador do vírus HIV.

Nossas convenções garantem ao empregado portador do vírus HIV emprego e salário até seu afastamento pelo INSS.

### ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO

A lei não estipula prazo para correção de erros nos pagamentos de salário.

Nossas convenções obrigam as empresas a corrigir no prazo máximo de 3 dias úteis erros na folha de pagamento, adiantamento de salário, 13º salário e férias.

### ATUALIZAÇÃO E ANOTAÇÕES FUNCIONAIS NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A lei é omissa quanto à obrigação de atualização da carteira de trabalho.

Nossas convenções obrigam que as empresas efetuem a atualização das anotações nas Carteiras de Trabalho pertinentes às alterações contratuais, funcionais, salariais e outras legalmente exigidas.



## LEGISLAÇÃO

## CONVENÇÃO

### NOMENCLATURA FUNCIONAL

A lei é omissa quanto à obrigação de adoção de nomenclatura de cargo funcional.

Nossas convenções obrigam que a nomenclatura de cargo funcional obedeça ao padrão adotado pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação e que seja registrada na Carteira de Trabalho.

### VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

A lei não regulamenta a utilização de vigilância eletrônica.

Nossas convenções proíbem a utilização dos sistemas internos de monitoramento eletrônico (câmeras) para fins disciplinares, restringindo seu uso apenas para vigilância pessoal e patrimonial.

### HOMOLOGAÇÃO

A lei permite que as homologações das rescisões de contratos de trabalho sejam feitas na própria empresa.

Nossas convenções obrigam que: as homologações das rescisões dos contratos de trabalho devem ser realizadas perante o Sindicato.

## ANOTAÇÕES