



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2013- 2015

FEM-CUT/SP - 2013

GRUPO 2



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

FEM-CUT/SP 2013/2015

A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP, estabelecida na avenida antártico, nº 480, Jardim do Mar, São Bernardo do Campo, por seu presidente sub-firmado, em conjunto com os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO das bases territoriais do ABC (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra); ARARAQUARA (e Américo Brasiliense); BAURÚ; CAJAMAR (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieiras); ITÚ (Boituva, Cabreúva e Porto Feliz); ITAQUAQUECETUBA; MATÃO; MONTE ALTO; PINDAMONHANGABA (Moreira César e Roseira); SALTO; SÃO CARLOS (Analândia e Ribeirão Bonito); SOROCABA (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiuna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e São Roque); TAUBATÉ (Tremembé, distritos e região), ENTREGAM e protocolam nesta data, 04 de julho de 2013, A PRESENTE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES aos Sindicatos patronais pertinentes, quais sejam, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINAEES, requerendo seja instalado o competente procedimento negocial de data base da categoria metalúrgica da CUT no Estado de São Paulo, com o devido agendamento das rodadas de negociações, a fim de se discutir e buscar o entendimento necessário a respeito das cláusulas ECONÔMICAS E SOCIAIS, cujo conteúdo integral apresenta-se da seguinte forma:



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

ÍNDICE

CLAÚSULAS

- *01. REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL 2013 E 2014
- 02. COMPENSAÇÕES
- 03. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
- *04. SALÁRIOS NORMATIVOS - VALORIZAÇÃO
- 05. AJUSTE DE FOLHA
- *06. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- *07. ADICIONAL NOTURNO
- 08. SALÁRIO ADMISSÃO
- 09. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
- 10. APRENDIZES - SENAI
- 11. PROMOÇÕES
- 12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
- 13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS
- 14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
- 15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
- 17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
- 19. COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 20. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
- 21. JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)
- 22. FÉRIAS
- 23. AVISO PRÉVIO
- *24. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS
- 25. DIÁRIAS
- **26. AUXÍLIO-CRECHE
- 27. AUXÍLIO-FUNERAL
- 28. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 29. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- *30. ABONO POR APOSENTADORIA
- 31. LICENÇA PARA CASAMENTO
- *32. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE
- *33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
- *34. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA
- *35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
- *36. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
- 37. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 37.1. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE
- 38. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- 39. GARANTIA AO EMPREGADO COM DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
- 40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
- *41. GARANTIAS SINDICAIS
- 42. CIPA
- 43. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

- 44. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
- *45. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
- 46. VALE TRANSPORTE
- 47. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
- 48. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
- 49. ÁGUA POTÁVEL
- **50. CONVÊNIOS MÉDICOS
- *51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
- 52. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
- 53. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
- *54. PLANTÃO AMBULATORIAL
- 55. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
- 56. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
- 57. HORÁRIOS DE TRANSPORTES
- 58. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
- *59. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 60. TESTE ADMISSIONAL
- 61. CARTA DE REFERÊNCIA
- 62. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
- 63. CARTA AVISO DE DISPENSA
- 64. HOMOLOGAÇÕES
- 65. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
- 66. QUADROS DE AVISOS
- *67. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
- 68. REVISTA
- 69. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
- 70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES
- 71. TAXA CONTRATUAL /NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA
- **72. PLR
- 73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
- 74. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
- 75. IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES
- *76. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
- 77. ATUALIZAÇÕES NA CTPS
- 77.1. NOMENCLATURA FUNCIONAL
- 78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
- 79. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
- 80. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR
- 81. GARANTIAS GERAIS
- 82. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
- 83. FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS
- 84. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS
- 85. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
- 86. MULTA
- 87. JUIZO COMPETENTE
- 88. VIGÊNCIA



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

ROL DE CLÁUSULAS NOVAS

01. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO
02. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE.
03. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA
04. GARANTIA DE EMPREGO AO PAI
05. GARANTIAS AOS EMPREGADOS COM DEPENDENTES DEFICIENTES
06. LICENÇA REMUNERADA SEM A REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS.
07. REMÉDIOS E DESPESAS.
08. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR
09. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
10. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA/FAMILIAR
11. PLANOS DE ASCENÇÃO PROFISSIONAL PARA AS MULHERES
12. NÚMERO DE EMPREGADOS E A APLICAÇÃO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS
13. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE
14. GARANTIA AOS EMPREGADOS COM DOENÇA GRAVE
15. ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTE DE FILHO (A) MENOR DE 12 ANOS DE IDADE
16. CONTROLE DO USO DE SANITÁRIOS E BANHEIROS



CONTEÚDO REIVINDICATÓRIO

*1. REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL 2013 e 2014

A. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2013, serão reajustados com base no INPC integral, acumulado no período entre 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2013**.

B) Sobre os salários já reajustados na forma do **Item A** supra, será aplicado um Aumento Real, em percentual à ser definido por ocasião das negociações, e vigência do salário a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2013**.

C. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2014, serão reajustados com base no INPC integral, acumulado no período entre 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2014**.

D) Sobre os salários já reajustados na forma do **Item C** supra, será aplicado um Aumento Real, em percentual à ser definido por ocasião das negociações, com vigência do salário a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2014**.

2) COMPENSAÇÕES

Serão compensados respectivamente os reajustes e aumentos concedidos no período de 1º.09.2012 a 31.08.2013 e 1º.09.2013 a 31.08.2014, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

3) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.09.2012 até 31.08.2013, obedecerá os critérios estabelecidos em Convenções Coletivas de Trabalhos anteriores.

*4. SALÁRIOS NORMATIVOS - VALORIZAÇÃO

A. Os Salários Normativos vigentes em 31 de agosto de 2013, serão reajustados com base no INPC integral, acumulado no período entre 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2013**.



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

B) Sobre os Salários Normativos já reajustados na forma do **Item A** supra, será aplicado um Aumento Real em índice à ser definido por ocasião das negociações, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2013**.

C. Os Salários Normativos vigentes em 31 de agosto de 2014, serão reajustados com base no INPC integral, acumulado no período entre 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2014**.

D) Sobre os Salários Normativos já reajustados na forma do **Item C** supra, será aplicado um Aumento Real em índice à ser definido por ocasião das negociações, com vigência a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2014**.

Parágrafo Primeiro: Considerando os três Salários Normativos Pré-Existentes, o primeiro será aplicado para empresas até 50 empregados, o segundo para empresas com mais de 50 até 200 empregados e o terceiro para empresas com mais de 200 empregados.

Parágrafo Segundo: os salários a serem pagos ao empregado sob regime de tempo parcial de trabalho, não deverá ser inferior ao Salário Normativo.

5) AJUSTE DE FOLHA

O adiantamento - vale salarial - referente ao mês de setembro de 2013, deverá ser pago até o dia 20 do mesmo mês, já aumentado na forma do pertinente índice acordado.

***6) HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados, **sábados coincidentes com feriados, inclusive para os empregados que trabalham no regime 6 por 2,** e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

EXCLUIR O ITEM: Excetuem-se da remuneração estipulada nesta letra “b”, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra “a”.

c) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;



d) O empregador não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

e) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

***7) ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 **e sua eventual prorrogação, a que alude o inciso II da Súmula 60 do TST, será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.**

8) SALÁRIO ADMISSÃO

a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído sem considerar as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;

b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.

9) SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções.

b) Não se aplica a garantia da letra "a" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.



10) APRENDIZES

a) Será assegurado aos menores aprendizes durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a Cláusula nº 4. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados em 31/08/2013, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência das vagas qualificadas na pertinente aprendizagem, elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;

d) As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades sindicais integrantes desta Convenção Coletiva, encaminharão solicitação e promoverão entendimento junto ao Conselho Regional do SENAI, bem como outras escolas técnicas, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

f) O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial, aplicando-se todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva, exceto onde expressamente consignado de forma diversa.

11) PROMOÇÕES

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

Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias;

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de **8% (oito por cento)** e para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.



12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

13) PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário.

b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou que possuam posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados.

14) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado 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;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

15) ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

16) ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso, ocorrer no primeiro dia útil imediatamente anterior.



a) 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 independentemente 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.

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

c) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra “a” acima não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

17) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

a) 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;

b) As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados através de depósito em conta corrente, estarão desobrigados de obter assinatura dos empregados nos respectivos comprovantes.

18) DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 2 (dois) atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a sua somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

19) COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

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



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

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

20) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

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

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

22) FÉRIAS

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

b) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, ser remuneradas como extraordinárias.

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

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

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único: 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 às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.



- e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a” acima;
- f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;
- g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra “a” acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;
- i) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

23) AVISO PRÉVIO

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

- a)** Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b)** A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos no final do período, a critério do empregado;

- c)** Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d)** Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra “b” desta cláusula;
- e)** O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;



Federação
dos Sindicatos
de Metalúrgicos
da CUT/SP

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

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

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

Exclusão deste Parágrafo Único. (Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98)

25) DIÁRIAS

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

****26) AUXÍLIO-CRECHE**

A) As empresas com **o total** de pelo menos **15 (quinze)** empregados (as), com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, **com auxílio equivalente 50% (cinquenta por cento)** do Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) **até 06 (seis) anos.**

A.1. O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no item “A” supra, também será concedido ao pai solitário, biológico ou adotivo, que detenha a guarda judicial do filho (a), 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.

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

B.2. As empregadas que já estiverem recebendo auxílio creche quando da assinatura desta Convenção, também se beneficiarão deste novo período de concessão e valor.



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

27) AUXÍLIO-FUNERAL

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

b) Ficam excluídas do dispositivo desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

28) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) 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;

b) 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 pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na legislação vigente;

c) As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

29) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à 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;

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



c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

***30) ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à 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) anos.

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

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.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

b) EXCLUIR ESSE ITEM - (Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias)

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

31) LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 4 (quatro) dias úteis, podendo ser dividido entre dias imediatamente anteriores e dias imediatamente posteriores, a critério do empregado e mediante aviso à empresa.

***32. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados da categoria em 31.8.2013 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.



- a) A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.
- b) Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena e ser cancelado o direito à prorrogação.
- c) As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.
- d) Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou àquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança **até 08 anos de idade.**

EXCLUSÃO do escalonamento da licença.

- e) A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Aditamento poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.
- f) Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

***33) AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário e demais consectários legais:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro (a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

a.1) Até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob sua dependência econômica, a que aduz o Inciso I do artigo 473 da CLT.

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de **10 (dez) dias úteis**, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;

b.1) O pai adotante terá direito à mesma licença, contada da data de apresentação do termo judicial de guarda.



c) Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a) ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, até o limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;

Nos casos da letra “c”, serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;

Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra “c”, e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;

c.1) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

***34) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA**

a) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego e salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de **180 (cento e oitenta)** 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, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

***35) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de **24 (vinte e quatro)** meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de **36 (trinta e seis)** meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;



c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá **60 (sessenta)** dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de **120 (cento e vinte)** dias no caso de aposentadoria especial;

d) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

***36) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até **07 (sete)** meses após o parto;

b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo no 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;

c) 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;

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

e) De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias, conforme previsto na cláusula 32 desta convenção, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

f) A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT em ausências seguidas correspondentes a **15 (quinze) dias úteis**.

***37) GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

a) Abono de Falta

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva a 1 (uma) prova do ENEM e aos exames vestibulares, limitados porém às 4 (quatro) primeiras inscrições, **por empregado**, comunicadas ao empregador.

b) Horário de Trabalho



Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

c) Estágio

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.

37.1. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE

Havendo trabalho em mais de um turno, as empresas buscarão conciliar os horários de trabalho com a possibilidade de acesso à escola por parte de seus empregados regularmente matriculados em cursos de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

***38) GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros **02 (dois)** dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

c) 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 o determinou;

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

39) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, atestada e declarada por laudo pericial do INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:



- a1) que apresente redução da capacidade laboral;
 - a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
 - a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.
- b)** As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
- c)** Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;
- d)** O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;
- e)** O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;
- f)** Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do portador de doença profissional ou ocupacional, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;
- g)** A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a Cláusula 40.

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

- a)** Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:
- a1) que apresente redução da capacidade laboral;
 - a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
 - a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.



b) As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver deferido o benefício da aposentadoria;

e) Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa.

f) O empregado contemplado com as garantias previstas nesta cláusula obriga-se a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente, aquele orientado pelo centro de reabilitação profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

g) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

h) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra “a” acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 39.

****41) GARANTIAS SINDICAIS**

a) Dirigente Sindical:

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

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

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



b) Sindicalização:

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

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

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo **nos salários**, nas férias, 13º salário, feriados e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

II - Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1) Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

2) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano.

3) Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

d. EVITAR CONDUTA ANTISSINDICAL

1. Será evitado toda e qualquer conduta antissindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor, sob pena de incidir em crime contra a organização do trabalho.

42) CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.



b) O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

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

d) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do disposto nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse – NR 5 CIPA – item 5.32 (treinamento). O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32.1;

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes, garantindo a participação dos Cipeiros representantes dos trabalhadores na elaboração do programa deste evento preventivo.

43) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) Faz parte integrante e complementar desta Convenção Coletiva de Trabalho, o anexo de prensas e equipamentos similares, objeto da Convenção para a melhoria das condições de trabalho em prensas e equipamentos similares;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;



c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

44) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

c) 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.

d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas;

e) 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;

f) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.

***45) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

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.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado **imediatamente**, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita **também de forma imediata**, a partir **do momento** em que a empresa tomou conhecimento do fato.

46) VALE TRANSPORTE

a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";



b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;

c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

47) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

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

48) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

49) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

****50) CONVÊNIOS MÉDICOS**

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

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

c) Nas situações de rescisão contratual por dispensa sem justa causa, as empresas que tenham convênio médico, garantirão em benefício ao demitido, a continuidade deste Convênio por um período de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da dispensa, sem ônus ao trabalhador. Essa garantia poderá ser dispensada antes do período consignado, por declaração do ex-empregado que tenha sido contratado e tenha aderido ao Convênio ou plano médico oferecido pelo novo empregador.



Ao empregado que vier a se aposentar, terá garantido a continuidade do convênio médico, por prazo indeterminado, mediante critérios a serem estabelecidos entre empresa e empregado, no ato do desligamento, mediante assistência do sindicato profissional.

***51) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

II. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, **ou pelo SUS**, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

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

IV. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

V. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

52) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

53) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

***54) PLANTÃO AMBULATORIAL**

a) As empresas com **50 (cinquenta)** ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;



b) As empresas com menos de **50 (cinquenta)** empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

55) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

56) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

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.

57) HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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



58) MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional, e homologado pelo órgão oficial competente. As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GM/MTb 1.120, de 08.11.95 que regulamentou o § 2º do art. 74 da CLT.

*59) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no Art. 445, Parágrafo Único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se período **único** de 60 (sessenta) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

60) TESTE ADMISSIONAL

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

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

61) CARTA DE REFERÊNCIA

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

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



62) 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 Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, 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.

63) CARTA 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.

64) HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

65) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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.

66) 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.



***67) RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

a) Relação Mensal de Empregados - 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. A informação abrangerá os empregados horistas, mensalistas **e os trabalhadores terceirizados**, separadamente, com os respectivos salários médios.

b) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2014 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2013. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

68) REVISTA

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

69) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) Atraso no Recolhimento

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

b) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

70) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

Será apresentada pelos empregadores quando da elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho.

71) TAXA CONTRATUAL/NEGOCIAL OU CONFEDERATIVA

Será apresentada pelos trabalhadores quando da elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho.



****72. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Fica assegurada a negociação coletiva para os fins de estabelecimento de Programas de Participação em Lucros ou Resultados, observando-se sempre as disposições da Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere à definição e ao atingimento de metas e objetivos.

Nos Acordos Coletivo de PLR, os empregados afastados do serviço por motivo de doença ou acidente de trabalho, também farão jus ao pertinente benefício, sem qualquer discriminação.

73. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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

74. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.08.2013 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas: Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

75. IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES

Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

***76. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto não criminoso, pelo prazo de **6 (seis) meses**, contados do retorno do afastamento, **(após o repouso de 2 semanas previstas no art. 395 da CLT)**, desde que haja a devida comprovação por atestado médico da rede conveniada ou do serviço público.



77. ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas promoverão as devidas anotações na CTPS, em conformidade com as exigências legais, sendo que os pertinentes prazos passarão a contar a partir da entrega do documento ao departamento competente da empresa.

77.1. NOMENCLATURA FUNCIONAL

As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pela CBO, sendo obrigatório tal registro na CTPS e na RAIS.

78. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

79. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

80. ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR

Será criada uma Comissão Bipartite, formada por membros indicados pelas partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, com reuniões a serem agendadas a partir do mês de fevereiro de 2014, tendo como objetivo a discussão e um estudo formal detalhado a respeito da rotatividade de mão-de-obra neste setor.

81. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, já firmados antes desta Norma com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

82. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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



83 – FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

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

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

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

84 – REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

Recomenda-se às empresas que na medida de suas condições e com a manutenção de suas condições normais de produção, negociem previamente com as entidades sindicais a possibilidade de realização de assembleias pacíficas de empregados em local apropriado para este tipo de ato.

O comparecimento dos empregados às assembleias negociadas na forma desta cláusula será sempre facultativo, preservando-se o direito de qualquer empregado de permanecer trabalhando durante tais assembleias.

85 – PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado na CTPS, poderão pagar o piso salarial aplicável à empresa, e não o menor salário da função, por um período de seis meses, sendo aplicáveis, na sequência, as regras do quadro de carreira eventualmente existente.

86. MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um 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 de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

87. JUÍZO COMPETENTE

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



88. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, de 1º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015.

ROL DE CLÁUSULAS NOVAS

01. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

Redução paulatina da jornada de trabalho, sem redução de salário, de modo a alcançar às 40 horas semanais até 31 de agosto de 2015.

Fica ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já praticadas.

02. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE.

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

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

03. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA

Ao empregado que estiver em tratamento de saúde com determinação médica para a realização de intervenção cirúrgica prevista de modo programado (cirurgia programada), fica garantido emprego e salário a partir da notificação da empresa, até 120 dias após a competente alta médica.

04. GARANTIA DE EMPREGO AO PAI

Será assegurado emprego e salário ao pai biológico e ou adotante, por período de 90 (noventa) dias, desde o nascimento do filho ou do ato oficial da adoção, condicionando tal garantia à entrega da certidão de nascimento ou o termo legal de adoção na empresa, no prazo de 15 dias.



05. GARANTIAS AOS EMPREGADOS COM DEPENDENTES DEFICIENTES

Aos empregados que tenham dependentes com deficiência, e que exijam cuidados permanentes, poderão acompanhá-los às consultas médicas, no limite de 12 dias por ano, sem prejuízo da sua remuneração, mediante atestados de qualquer Instituição médica.

Nestes casos, as empresas também concederão um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por dependente nesta condição. (P.N. 32 do TRT/SP)

06. LICENÇA REMUNERADA SEM A REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS.

Licença remunerada concedida pelas empresas, mesmo quando superior a 30 dias, não substituirá o direito de férias, nem excluirá o acréscimo do adicional de 1/3 (um terço) sobre o salário normal, conforme previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

07. REMÉDIOS E DESPESAS.

Nos casos de acidentes de trabalho ou doença profissional ou do trabalho, as despesas médicas e odontológicas, inclusive com medicamentos e tratamentos de natureza psicológica, se necessários, serão pagos integralmente pela empresa.

08. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

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

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

Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato profissional.



09. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive, 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.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Piso Salarial, vigente na época do evento.

10. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa, respeitadas as condições legais vigentes, poderá oferecer à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, 30 dias de licença remunerada e apoio de assistência social e jurídica, desde que seja solicitado pela empregada por escrito e mediante compensação posterior.

A empregada deverá registrar a ocorrência da violência doméstica e familiar perante a Delegacia ou Juizado Especial de Atendimento a Mulher, a que aduz a lei 11.340/2006.

11. PLANOS DE ASCENÇÃO PROFISSIONAL PARA AS MULHERES

As empresas signatárias se comprometem em elaborar ou atualizar o seu plano de carreira profissional, prevendo expressamente a ascensão de mulheres para ocupar cargos de chefias, supervisão, gerência e diretoria.

12. NÚMERO DE EMPREGADOS E APLICAÇÃO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Existindo mais de uma empresa atuando no mesmo segmento produtivo e na mesma planta empresarial, será considerada a SOMA dos empregados destas empresas para a aplicação de cláusulas convencionais que se referem ao número de empregados.

13. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE

Desde que solicitada pela EMPREGADA, fica garantido o seu direito de remanejamentos temporários, para exercer funções compatíveis com a sua condição física atual de GESTANTE.



14. GARANTIA AOS EMPREGADOS COM DOENÇA GRAVE

Ao empregado (a) com AIDS ou CÂNCER, bem como outras doenças prescritas pelos médicos como de NATUREZA GRAVE, fica garantido o emprego e salário, desde a primeira referência diagnóstica, até o regular afastamento do trabalhador pela Previdência Social.

15. ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTE DE FILHO (A) MENOR DE 12 ANOS DE IDADE

O empregado (a) responsável legal especificamente de criança até 12 anos de idade, quando acompanhá-la em consulta médica e ou período de internação hospitalar, terá reconhecido com a mesma Validade de atestado médico, o atestado de acompanhante.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

16. CONTROLE DO USO DE SANITÁRIOS E BANHEIROS

As empresas se comprometem a NÃO adotar qualquer medida que vise controlar o uso e a frequência dos empregados aos banheiros e sanitários.

São Paulo, 04 de julho de 2013.

VALMIR MARQUES DA SILVA
- PRESIDENTE -

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT
NO ESTADO DE SÃO PAULO - FEM-CUT/SP

Raimundo P. de Oliveira
Assessor Jurídico – OAB/SP 101.380