

CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Os trabalhadores admitidos após a data base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente, enquadrando-se também na mesma situação as empresas que se instalarem na base territorial do sindicato, após a data base.

25. AUXÍLIO CRECHE

(É até 24 meses, queremos 48 meses)

- a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;
- b) O auxílio creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;
- c) O auxílio creche ora previsto também será concedido ao pai viúvo, separado adotante ou biológico que detenha a guarda judicial da criança ou que a mantenha sob sua responsabilidade e dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e não possua este benefício;
- d) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

32. LICENÇA MATERNIDADE

(Queremos 180 dias direto)

As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados da categoria em 31.8.2014 poderão 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.

Parágrafo Primeiro

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.

Parágrafo Segundo

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 de ser cancelado o direito à prorrogação.

Parágrafo Terceiro

As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

Parágrafo Quarto

As empregadas ou os empregados adotante ou aquelas(es) que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, terão direito aos seguintes períodos de licença, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

- i) Por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
- ii) Por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e
- iii) Por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

Parágrafo Quinto

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico válido, a empregada terá direito a um repouso remunerado de 20 (vinte) dias, já incluído o afastamento previsto no artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sexto

Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Mãe ou pai para acompanhar filho em consulta médica ou reunião escolar, queremos 1 (uma) vez por mês

- a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13 º salário, 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;
- 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 cinco

dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;

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, o até limite total de 5 (cinco) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;

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

e) Se ultrapassado o limite total de 5 (cinco) 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;

f) 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.

35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

(verificar proposta Fernando))

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) 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 salários durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) 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 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) 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.

42. GARANTIAS SINDICAIS

(No item C, queremos 30 dias por ano e tirar o pré aviso de 48 horas)

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.

b. Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 4 (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 30 (trinta) dias por ano, sem prejuízo 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.

43. CIPA

(Acrescentar espaço para os cipeiros atuarem, tirar seteriaoização)

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato por meio 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 por meio de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, mediante acordo com o sindicato profissional 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 na 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. 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 na empresa;
- 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.

K) O empregador tem que garantir aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de todas as suas atribuições garantindo o tempo para essas atividades e para a realização das tarefas.

CLÁUSULAS NOVAS

DELEGADO SINDICAL

Os sindicatos de trabalhadores que compõe presente bancada de negociação, promoverão anualmente as eleições de delegados sindicais.

As empresas que compõe esta base patronal, reconhece os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

Os delegados sindicais serão eleitos na proporção de cada 500 (quinhentos trabalhadores) um delegado eleito.

Caberá aos sindicatos Trabalhadores a coordenação do processo de eleição do delegado sindical.

O Sindicato divulgará Edital de Convocação aos trabalhadores, através dos jornais da categoria

Os parâmetros de eleição e atuação serão definidos entre sindicato e empresa.

Os delegados sindicais terão mandato de 01(um), podendo ser reconduzido (mediante nova eleição) por igual período para um novo mandato;

Ao delegado sindical é garantido estabilidade no emprego, desde a sua inscrição, até 12 (doze) meses após o término do seu mandato.

PREVENÇÃO A DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

Nas atividades laborais deve ser avaliado a carga de trabalho (física e mental) em que se submete os trabalhadores, em especial aos aspectos relacionados a organização do trabalho, o ritmo, os conteúdos que envolve as atividades entre outros.

Na atividade com esforços repetitivos que exijam sobre carga muscular estática ou dinâmica deve ser concedido ao trabalhador intervalos de 7 minutos para pausa de recuperação a cada 60 minutos trabalhados, totalizando 60 minutos de intervalo ao dia.

Deve ser eliminado qualquer possibilidade de horas extras nestas atividades.

Após a alta médica o trabalhador com restrições em seus movimentos decorrentes da relação com o trabalho devem ser inserido/readequado em um trabalho compatível com suas possibilidades e limitações funcionais. De acordo, com suas capacidades de movimentos, grupos musculares e capacidade cognitiva e intelectual.

Considerando seu estado de saúde, o processo de recuperação e readaptação do trabalhador deve ter garantido autonomia diante da condição de trabalho. Fica vedada a qualquer forma de avaliação de desempenho.

A empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão de modo a adequar o trabalho para a eliminação dos esforços repetitivos, ou adequá-lo a condições seguras e suportáveis à proteção da saúde do trabalhador. Ficando garantido a vistoria de equipe técnica do sindicato acompanhada de dirigentes sindicais para verificação dos andamentos em conjunto com o SESMT da empresa..

CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO

Considerando que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X CF);

Considerando que as formas de controle que podem ser exercidas pelo empregador, devem estar sempre atento para a preservação da dignidade humana do trabalhador.

Fica vedada a instalação sistema de monitoramento das câmeras de vídeo nos locais de trabalho, linha de produção, banheiros e vestiários. Tais equipamentos somente serão permitidos estritamente para fins de segurança da entrada e saída da empresa, de forma que não cause constrangimento nos empregados, quando da execução de suas tarefas, ou ainda não seja utilizada para impor sanções disciplinares aos seus empregados.

Em discordância entre as partes, quanto a localização das Câmeras, fica facultado a vistoria da equipe técnica do sindicato acompanhada de dirigentes sindicais para verificação dos focos.

ESTABILIDADE NO EMPREGO

Fica garantido emprego a todos s trabalhadores das empresas que compõe a presente bancada patronal, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

REAJUSTE SALARIAL (incluir o gatilho)

Os salários vigentes serão reajustados no percentual de 13,33% (treze vírgula trinta e três por cento) de forma a recompor integralmente a inflação do período seguida de aumento real.

PARÁGRAFO ÚNICO.

Tendo em vista de que o aumento da inflação nos últimos meses, tem diluído o poder de compra dos trabalhadores, sendo que os reajustes pactuados quando da data base, são suprimidos pelos índices inflacionários, alguns meses após a pactuação da convenção coletiva de trabalho, fica acordado que toda vez que a inflação atingir ou ultrapassar 5% (cinco por cento) trabalhadores terão reajuste automático em seus salários no mesmo percentual, mais as diferenças negociadas nos dissídios da categoria.

PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por mais este contrato, será o mínimo necessário calculado pelo DIEESE, fixado em junho de 2015, no valor de R\$ 3.299,66 (três mil, duzentos e noventa e nove reais e sessenta e seis centavos).

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Redução da jornada de trabalho para 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução do salário ou dos demais consectários legais, ressalvadas as situações pertinentes às jornadas menores já praticadas.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E FIBRA ÓPTICA
DE CAMPINAS E REGIÃO.**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E
REGIÃO.**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE LIMEIRA E
REGIÃO.**

**SINDICATO DOS SIDERÚRGICOS E METALÚRGICOS DA BAIXADA
SANTISTA.**