

CAMPANHA SALARIAL 2010

PAUTA DE

REIVINDICAÇÕES



CAMPANHA SALARIAL 2010
INDICE DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

TÍTULO I – CLÁUSULAS BÁSICAS

1. DIÁRIAS
2. PROMOÇÕES
3. TESTE ADMISSIONAL
4. PREENCHIMENTO DE VAGAS
5. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
6. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE
7. LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL
8. LICENÇA PATERNIDADE
9. GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR PAI NATURAL OU ADOTANTE
10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO
12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
13. CONVÊNIOS ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA
14. AUXÍLIO FUNERAL
15. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
16. CARTA DE REFERÊNCIA
17. CARTA-AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE
18. PLANTÃO AMBULATORIAL
19. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO
20. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL
21. QUADROS DE AVISOS
22. MENSALIDADES DO SINDICATO

TÍTULO II - CLÁUSULAS INFORMATIVAS

- 23. INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS**
- 24. INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS**
- 25. INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS**
- 26. INFORMAÇÕES GERAIS**
- 27. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**
- 28. RELAÇÃO DE EMPRESAS**
- 29. ENQUADRAMENTO**

TÍTULO III - CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

- 30. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**
- 31. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**
- 32. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO**
- 33. COMPENSAÇÃO DE HORAS**
- 34. COOPERATIVAS**
- 35. FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIA**
- 36. TERCEIRIZAÇÃO**
- 37. TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO**
- 38. REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO**
- 39. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR**
- 40. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO**
- 41. TRABALHO EM TURNOS REVEZADOS**
- 42. REVEZAMENTO**
- 43. INTERRUPTÕES DO TRABALHO**
- 44. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA**
- 45. ATUALIZAÇÕES NA CTPS**

TÍTULO IV- DA REMUNERAÇÃO

- 46. REAJUSTE SALARIAL
- 47. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS
- 48. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO
- 49. PISO SALARIAL
- 50. SUPRESSÃO DE REQUISITO PARA EQUIPARAÇÃO SALARIAL
- 51. SALÁRIOS
 - 51. I- DO PAGAMENTO
 - 51. II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)
 - 51. III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO
 - 51. IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 52. ATRASO DE PAGAMENTO
- 53. POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS
- 54. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
- 55. DESCONTO DO DSR
- 56. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS

TÍTULO V – DIREITOS NA ADMISSÃO

- 57. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 58. SALÁRIO-ADMISSÃO
- 59. CONTROLE DE FERTILIDADE
- 60. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

TÍTULO VI - CLÁUSULAS DE GARANTIAS

- 61. GARANTIA DE EMPREGO
- 62. DAS FÉRIAS
- 63. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

-
64. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
 65. GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI
 66. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
 67. GARANTIA DE EMPREGO AOS DEFICIENTES E PORTADORES DE
NECESSIDADES ESPECIAIS.
 68. LICENÇA MATERNIDADE
 69. PREVENÇÃO DO CÂNCER
 70. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE
 71. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO
 72. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV
 73. GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES
 74. AMAMENTAÇÃO
 75. ASSÉDIO MORAL
 76. ASSÉDIO SEXUAL
 77. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
 78. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
 79. PAGAMENTO DA MULTA DE 40% QUANDO DO SAQUE DE FGTS PARA A
CASA PRÓPRIA
 80. MULTA DO FGTS NA APOSENTADORIA
 81. PIS
 82. ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS
 83. DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO
TRABALHO INFANTIL
 84. READMISSÃO DE EMPREGADOS

TÍTULO VII - ASSISTÊNCIA SOCIAL

85. AUXÍLIO-CRECHE
86. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
87. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA
88. AUXÍLIO PARA FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA
89. EXTENSÃO DO CONVÊNIO MÉDICO
90. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

91. ALIMENTAÇÃO PRELIMINAR

92. AUXÍLIO ESCOLAR

93. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

94. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

TÍTULO VIII – DIREITOS NA RESCISÃO

95. AVISO PRÉVIO

96. ABONO POR APOSENTADORIA

97. FÉRIAS PROPORCIONAIS

98. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

TÍTULO IX – DIREITOS SINDICAIS

99. REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

100. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

101. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

102. CONTATOS COM A EMPRESA

103. AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS

104. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

105. SINDICALIZAÇÃO

106. DELEGADO SINDICAL

107. DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS

108. COMISSÃO DE FÁBRICA

109. PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

110. MOBILIDADE DE FORÇA DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO

111. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

112. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

113. QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

114. RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

115. PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

116. CONTRATOS SOCIAIS

117. REGULAMENTOS INTERNOS E NORMAS SOCIAIS

TÍTULO X – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

118. NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

**119. COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES
DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

**120. TRANSFORMAÇÃO DAS CIPAS EM COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE
TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE (CCTSMA)**

121. CIPA/CCTSMA

122. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

123. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

124. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

125. NOCIVIDADE

126. CARTEIRA INDIVIDUAL SANITÁRIA E DE RISCO

127. RADIOATIVIDADE

128. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

129. RISCO GRAVE IMINENTE

130. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

131. REMÉDIOS

132. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

133. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

134. PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS

135. TRABALHO DO MENOR

136. ÁGUA POTÁVEL

137. CONTROLE DE BANHEIRO

**138. ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR EM LOCAL
INSALUBRE**



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

139. PERICULOSIDADE

**140. TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ACIDENTE
DO TRABALHO**

141. CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO

TÍTULO XI – DO CUMPRIMENTO E MULTAS

142. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

143. AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

TÍTULO XII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

144. GARANTIAS GERAIS

145. NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTES

146. CUMPRIMENTO

147. DATA-BASE

148. TRABALHADORES ANISTIADOS

149. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

150. DA ESTABILIDADE CONTINGENCIAL

TÍTULO XIII – DA VIGÊNCIA

151. VIGÊNCIA

TÍTULO I – CLÁUSULAS BÁSICAS

1. DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos que resulte ao empregado, despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, a empresa reembolsará integralmente as despesas que forem comprovadas.

Quando o funcionário for alocado para execução de serviços externos terá acrescido à sua remuneração 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário nominal, a título de diária, independente do pagamento das despesas discriminadas no *caput*.

2. PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

Parágrafo 1º: Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias;

Parágrafo 2º: Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de no mínimo 20% (vinte por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

3. TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, sendo devidamente remunerado pelo salário da função correspondente;

As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

Os testes admissionais somente poderão ser aplicados para funções que exijam qualificação específica, não podendo ser aplicado aos candidatos a funções de caráter geral.



4. PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade para preenchimento de vagas de níveis superiores.

- a) as empresas darão preferência à readmissão dos ex-empregados;
- b) as empresas não poderão, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não ter filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão somente a qualificação e/ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

5. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

- a) serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do 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 não obstante o impedimento da despedida arbitrária;
- b) a garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;
- c) havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto nos salários do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;
- d) estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

6. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

I- 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 24 (vinte e quatro horas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares comunicadas ao empregador.



II- HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante não podendo prestar serviços além da jornada normal, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

III - ESTÁGIO

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, durante a jornada de trabalho realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Esta mesma garantia aplica-se ao trabalhador em curso alfabetizante.

7. LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL

No caso de casamento do(a) trabalhador(a) a licença remunerada será de 06 (seis) dias úteis consecutivos ou 07 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

A presente licença se estende aos trabalhadores que tenham formalizado união estável, mediante declaração pública realizada em cartório.

8. LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantido, ao trabalhador que se tornar pai, licença remunerada de 30 (trinta) dias úteis, contados desde a data do parto, excluindo-se o dia previsto no inciso III, do art.473 da CLT.

9. GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR PAI NATURAL OU ADOTANTE

Ficam garantidos emprego e salário por 60 dias após o término da licença remunerada estabelecida na cláusula 73 (setenta e quatro) ao trabalhador que se tornar pai, desde o nascimento ou do termo de adoção independente da garantia contra a despedida arbitrária.

10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13.º salário, até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa(o), ou companheira(o), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;
- b) no caso de internação de filho(a) a ausência do empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13.º salário;
- c) a mãe ou pai empregado, com filhos menores que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada e abonada quando sua presença for solicitada na unidade escolar;
- d) as faltas serão justificadas e abonadas quando o pai ou a mãe empregada necessitar acompanhar o filho menor de idade em consultas, exames ou internação.

11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO

- a) ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, a complementação do 13.º salário;
- b) 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 desse benefício previdenciário;
- c) esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) nas empresas que utilizam força de trabalho feminina, as enfermarias e caixas de primeiros-socorros deverão conter remédios analgésicos e outros necessários ao atendimento primário, além de absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, 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.

13. CONVÊNIOS ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas deverão proporcionar assistência médica e odontológica gratuita, sem restrição a qualquer tipo de patologia, inclusive mentais, crônicas, agudas e infecto-contagiosas de qualquer origem, aos trabalhadores, inclusive aos afastados e aposentados e seus dependentes, garantindo-se o encaminhamento ao sindicato metalúrgico do material orientando sobre as facilidades oferecidas pelo convênio.

Parágrafo Único: No caso de reclamações, as empresas fornecerão aos trabalhadores e seus dependentes, o prontuário médico ou ficha clínica, e permitirão acesso a médico indicado pelo Sindicato Metalúrgico aos locais de atendimento, para verificação da procedência destas reclamações.

Nas rescisões contratuais, será garantida assistência médica do convênio médico por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do efetivo desligamento, sem ônus ao trabalhador, salvo no caso de aposentadoria por invalidez, hipótese em que o convênio será mantido durante toda a vida do beneficiário.

As empresas deverão estabelecer convênio de assistência médica gratuita preferencialmente com serviços que se proponham dar atenção integral à saúde, sem utilizar-se do fator moderador com programas de promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador e sua família. Este modelo deverá ser pesquisado no mercado podendo ter a contribuição do sindicato profissional da categoria.

Os empregados das empresas que possuam convênio de assistência médica encaminharão ao setor competente as reclamações atinentes àqueles serviços, colaborando para sua eficiência.

Neste mesmo sentido as empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio (s) quando editado. As empresas acima citadas proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que assumam o custo de sua participação no convênio.



Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho e de doença profissional será assegurada a continuidade do convênio médico, custeado integralmente pela empresa, bem como tratamento médico completo, como remédios, exames, tratamento psicológico, transportes dentre outros, enquanto persistir o afastamento.

14. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 5 (cinco) salários nominais em caso de morte natural, causada por acidente do trabalho ou por doença profissional.

15. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

Na ocorrência de morte natural ou aposentadoria por invalidez por motivo de doença, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio trabalhador na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 10 (dez) salários nominais do trabalhador.

- a) esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença do trabalho. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em lei;
- b) o pagamento da indenização contemplada neste artigo não prejudicará aquela devida por responsabilidade civil da empresa, nem excluirá a responsabilidade penal dos seus titulares;
- c) esta indenização não poderá ser compensada pelo valor de qualquer outra devida pela Previdência Social, por planos de seguro de vida, bem como em relação aos demais benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único: As indenizações previstas acima não se confundem com a indenização devida pelo empregador por culpa omissiva ou comissiva.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

16. CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

17. CARTA-AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos determinantes da punição aplicada, sendo-lhe assegurado o direito de defesa antes de se operar a dispensa, sob pena de reintegração com pagamento de salários e demais consectários legais desde a demissão até a efetiva reintegração.

18. PLANTÃO AMBULATORIAL

As empresas que operam no período noturno deverão manter equipes médicas e de enfermagem durante vinte e quatro horas por dia, no local de trabalho, bem como veículo apropriado para atendimentos de emergências.

19. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO

Além dos equipamentos e medicamentos previstos na legislação, tais como caixas de primeiros-socorros, macas, ambulâncias, ou veículo apropriado para atendimentos emergenciais, serão colocados à disposição para o atendimento dos acidentados, todos os recursos necessários para manutenção da vida e encaminhamento hospitalar de modo adequado.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

20. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas serão obrigadas a preencher os formulários exigidos pela seguridade social aos segurados e a cargo do empregador, conforme abaixo discriminado:

- a) as comunicações de acidente do trabalho, destinadas ao órgão previdenciário, deverão ser encaminhadas no prazo máximo de 12 (doze) horas da ocorrência do acidente-tipo, ou da solicitação pelo interessado, no caso de doença profissional, nos parâmetros da Lei n.º 8.213/91 e dos Decretos n.ºs 357/91 e 2172/97, com a remessa de cópia ao sindicato profissional em igual prazo;
- b) a relação dos salários-de-contribuição destinada a requerimento de quaisquer benefícios da Previdência Social, deverá ser entregue ao interessado no prazo de 5 (cinco) dias da solicitação;
- c) os formulários informativos para a concessão de benefício de aposentadoria especial ou com a conversão de tempo de serviço especial, consistente do Laudo Técnico Pericial e demais informações contratuais exigidas pelo INSS, independente de solicitação à empresa;
- d) a empresa se obriga cumprir ainda outras exigências do órgão da Seguridade Social, fornecendo as informações contidas em seu arquivo e de seu conhecimento, com referência ao contrato de trabalho;
- e) em caso de descumprimento do disposto neste artigo ou erro no preenchimento dos formulários, aplica-se as multas prevista nesta convenção coletiva, sem prejuízo da reparação de Direito a que der causa a empresa em relação ao trabalhador prejudicado.

Parágrafo único: A solicitação pelo empregado do formulário referido deverá ser atendida pela empresa no prazo máximo de dez (10) dias, contados da data de protocolização do pedido.

21. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos específicos ao sindicato, 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 06 (seis) horas posteriores ao recebimento, no prazo indicado pelo sindicato representativo da categoria profissional.

22. MENSALIDADES DO SINDICATO

- a) as mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiado até o 5.º (quinto) dia após o desconto;
- b) as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de comprovação das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias;
- c) na hipótese de descumprimento das obrigações previstas acima, as empresas arcarão com multa pecuniária equivalente a 10% (dez por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes à base de 10% (dez por cento) sobre esse valor, mais a correção monetária apurada até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo das cominações penais relativas à apropriação indébita.

TÍTULO II - CLÁUSULAS INFORMATIVAS

23. INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS

Até o dia 1.º de março e o dia 1.º de setembro de cada ano compreendido na vigência desta Convenção Coletiva, a FIESP e os Sindicatos patronais por esta abrangidos, fornecerão, no curso de prévio encontro marcado, informações globais setORIZADAS, referente ao exercício de julho a dezembro e janeiro a junho de cada ano respectivamente, sobre os seguintes projetos:

- a) produção;
- b) força de trabalho empregada no início e no fim do exercício;
- c) faturamento;
- d) investimentos para ampliação de novas plantas e modernização (máquinas e equipamentos);
- e) importação;
- f) exportação;
- g) índice de capacidade ociosa;



- h) programas de profissionalização por regiões;
- i) estatísticas de acidentes de trabalho nos referidos períodos.

24. INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até 31 de março do ano em curso os respectivos sindicatos patronais no curso de prévio encontro, fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício anterior, sobre:

- a) relação das empresas associadas;
- b) número de trabalhadores envolvidos;
- c) programas que comportem novos investimentos;
- d) critérios gerais das instalações.
- e) rotatividade de força de trabalho nos respectivos períodos.

25. INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS

Os respectivos sindicatos patronais informarão as prováveis implicações dos investimentos em relação à força de trabalho e sobre as condições ambientais das instalações;

- a) o sindicato empresarial também informará a situação geral de ocupação do setor metalúrgico específico, em particular a respeito dos trabalhadores de primeiro emprego;
- b) a situação das empresas com menos de 200 (duzentos) trabalhadores sempre referidas nas matérias previstas nos procedimentos anteriores, como este ponto, promoverão as informações, agregadamente, a serem apresentadas pela organização empresarial respectiva no curso deste encontro. No âmbito desta informação, será transmitido também o elenco de empresas da respectiva base territorial que contam com até 200 (duzentos) trabalhadores.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

26. INFORMAÇÕES GERAIS

No curso deste contrato serão fornecidas pelos respectivos sindicatos patronais em reunião previamente marcada informações gerais referentes às linhas gerais do andamento econômico produtivo, das previsões e implicações do andamento da ocupação de força de trabalho, especificando os setores da indústria metalúrgica, representados pelos sindicatos patronais signatários do presente contrato.

27. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

Fica garantida aos sindicatos representantes da categoria profissional a abertura de negociação complementar ao presente Convenção Coletiva de Trabalho, por ramo de atividade, por grupo de empresas ou empresas isoladas, visando a melhoria das cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos do trabalhador metalúrgico.

28. RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários da presente Convenção Coletiva, fornecerão, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

29. ENQUADRAMENTO

As empresas se comprometem a reexaminar em conjunto com Sindicato de Metalúrgicos o seu enquadramento sindical dentro do prazo de 90 (noventa) dias estabelecendo o vínculo sindical industrial levando-se em conta a sua atividade preponderante, devendo, em caso de dúvidas ou divergência, consultar e acatar a decisão dos seus empregados, que serão assistidos pelo sindicato profissional.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

TÍTULO III - CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

30. 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 as jornadas menores já praticadas.

31. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

É vedado às empresas exigirem de seus empregados o trabalho em horas extraordinárias.

Parágrafo 1º: Em caso de força maior ou necessidade inadiável de serviços, a empresa deverá comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e negociar com a entidade metalúrgica a forma, o prazo e a remuneração deste serviço, que não poderá ser superior a 2 (duas) horas diárias e a 10 (dez) horas semanais durante o prazo máximo de 30 (trinta) dias anuais.

Parágrafo 2º: Em caso de descumprimento pela empresa, dos termos deste artigo, esta pagará multa de 1 (um) piso salarial da categoria, por trabalhador, a cada violação constatada revertendo o valor da punição aplicada ao sindicato representativo da categoria metalúrgica, que será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do mês subsequente ao descumprimento do preceito convencional.

Parágrafo 3º: As horas suplementares serão remuneradas com os seguintes acréscimos percentuais:

- a) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia útil, de segunda-feira a sábado;
- b) 150% (cento e cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, quando trabalhada em domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo as horas excedentes ao limite referido remuneradas com adicional de 200% (duzentos por cento).

Parágrafo 4º: Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores previstas em Acordos, Convenções Coletivas, dentre outras admitidas no ordenamento jurídico-trabalhista.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

32. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

As empresas eliminarão os ambientes e as condições insalubres existentes em suas dependências no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta convenção, contando, para tanto, com a assistência do sindicato profissional além da CIPA se esta estiver organizada.

Enquanto persistirem as condições insalubres, as empresas fornecerão gratuitamente a seus trabalhadores equipamentos de proteção individual, adequados e confortáveis (botas, luvas, aventais, óculos, capacetes etc.) responsabilizando-se por sua conta a realização da higienização e reposição periódica desses EPI's, quando gastos, avariados ou esgotados seus prazos de validade, conforme cada caso.

Parágrafo 1º: As empresas assegurarão também gratuitamente aos empregados mais de um uniforme e outras peças de vestimenta para o trabalho, bem como calçados especiais e óculos de segurança graduado de acordo com receita médica e adequado à prestação do serviço, e, ainda, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho para consecução dos serviços.

33. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado e somente nesta hipótese a empresa que trabalha sob o regime permanente de compensação de horas de trabalho, poderá, alternativamente:

- a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação semanal;
- 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;
- d) fica garantida aos empregados, na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

Parágrafo 1º: As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada, encaminhando cópia ao sindicato profissional, em igual prazo.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

Parágrafo 2º: 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 (10) horas diárias.

Parágrafo 3º: As empresas apresentarão ao Sindicato profissional, até o último dia do ano vigente, um calendário anual de dias ponte, relativo ao ano seguinte.

34. COOPERATIVAS

É vedada a contratação de força de trabalho oriunda de cooperativas de trabalho, sob pena de estabelecer-se vínculo empregatício entre a empresa e os associados cooperados.

35. FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIA

Para a consecução da atividade produtiva fabril ou da atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas deverão contratar empregados sob o regime celetista, salvo nos casos de empreitada, desde que os serviços não se destinem à produção normal da fábrica, inclusive atividades fim e atividade meio ligadas diretamente a produção e naqueles definidos na Lei n.º 6.019/74, sempre mediante acordo coletivo com o sindicato.

36. TERCEIRIZAÇÃO

É vedada a terceirização da produção de bens ou a realização de serviços prestados pela força de trabalho direta da empresa, sendo que as relações contratuais atualmente existentes deverão ser extintas, com a contratação direta de trabalhadores, mantendo-se os postos de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores terceirizados todos os direitos da presente convenção, até o término da atividade terceirizada. Na hipótese de terceirização de outros serviços, a empresa interposta deverá obrigar-se a observar todas as cláusulas da presente convenção para seus empregados.



37. TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

É vedada a contratação de força de trabalho por tempo determinado, para suprir atividade produtiva normal da empresa, mesmo na existência de variações sazonais de demanda.

38. REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas, ao proceder o registro do contrato de trabalho na CTPS, indicarão a localidade onde o trabalhador efetivamente prestará seus serviços, sendo que o Sindicato metalúrgico respectivo da localidade dará plena assistência ao trabalhador.

39. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando as empresas prestarem serviços no exterior, deverão celebrar acordo com o respectivo sindicato metalúrgico estabelecendo condições assegurando direitos sobre os seguintes pontos: condições de trabalho no exterior; salário percebido no Brasil e no exterior; seguro de vida; assistência médica ao trabalhador e seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros.

40. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos.

41. TRABALHO EM TURNOS REVEZADOS

Todas as empresas que mantenham seus empregados trabalhando em regime de turno ininterrupto de revezamento, deverão implantar imediatamente a jornada de 6 (seis) horas diárias.



Parágrafo 1º: Entende-se como turno ininterrupto de revezamento quando ocorrer qualquer das seguintes condições:

- a) existência de turnos;
- b) que os turnos sejam em revezamento; que o trabalhador ou turmas de trabalhadores trabalhe alternadamente para que se possibilite, face a in interrupção do trabalho, o descanso de outro trabalhador ou turma;
- c) que o revezamento seja ininterrupto; que não sofra solução de continuidade no período de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente de haver, ou não, trabalho aos domingos;

Parágrafo 2º: As alterações unilaterais realizadas por qualquer empresa, serão consideradas nulas de pleno direito;

Parágrafo 3º: As empresas que se enquadram na hipótese prevista neste artigo, para efetuar a implantação do novo turno, através de obrigatória negociação com o sindicato metalúrgico respectivo.

42. REVEZAMENTO

Nos serviços que exijam trabalhos aos domingos, as escalas de revezamento deverão prever, no mínimo uma folga coincidente com um domingo a cada 4 (quatro) semanas. Estão excluídas destas disposições, as empresas que cumpram escalas de revezamento de 6 (seis) por 2 (dois).

Parágrafo Único: Aos empregados em serviço de manutenção ou de apoio, com trabalho normal aos domingos, que se utilizam escalas alternadas do tipo 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) por 1 (um), será garantida mais uma folga após o trabalho durante 7 (sete) dias, passando as escalas alternadas para 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) dias de trabalho por 2 (dois) dias de descanso.

43. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração integral, como se trabalhando estivesse.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

44. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA

Fica estabelecida a hora noturna assim considerada nos períodos trabalhados das 18:00 horas até as 06:00 horas da manhã com o pagamento de adicional de 100% (cem por cento), sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

45. ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas efetuarão de imediato, as anotações nas carteiras de trabalho e previdência social, pertinentes as alterações contratuais, referentes a salários, bem como funções exercidas, e outras legalmente exigidas, sempre que solicitadas pelos seus empregados, devendo tais anotações ser providenciadas obrigatoriamente por ocasião da rescisão contratual.

TÍTULO IV- DA REMUNERAÇÃO

46. REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em na data base anterior serão reajustados a partir de, no percentual de ____% (_____ por cento) de forma a recompor integralmente a inflação do período seguida de aumento real.

Parágrafo Único: as empresas que não concederam o reajuste no índice estipulado em Acordo ou na convenção coletiva relativa à data-base antecedente, deverão acrescer esse percentual aos salários vigentes em

47. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Será concedido aumento real de salários sobre os valores já reajustados de acordo com a cláusula anterior, em índices que serão apresentados conforme estudos econômicos.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

48. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO

As empresas abrangidas por este contrato pagarão a todos os seus trabalhadores até 30 de Dezembro de 2.010, a título de décimo-quarto salário, um ganho adicional equivalente ao salário nominal mensal de cada trabalhador.

49. PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por mais este contrato, será o mínimo necessário calculado pelo DIEESE, fixado em junho de 2.009 no valor de R\$ 2.092,36 (dois mil e noventa e dois reais e trinta e seis centavos).

50. SUPRESSÃO DE REQUISITO PARA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Os trabalhadores que ocuparem a mesma função, na mesma empresa, farão jus ao mesmo salário, independente do tempo de serviço na função ou na empresa.

51. SALÁRIOS

51. I - DO PAGAMENTO

A- PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado no 1.º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

B - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

As empresas que efetuam o pagamento de salários e de vales, através de depósitos bancários, ou cheque salário, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho, e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.



51. II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

- a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal;
- b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 15 de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverá ser pago no 1o. dia útil imediatamente anterior;
- c) este adiantamento deverá ser calculado e pago sobre o valor do salário vigente no próprio mês;
- d) o pagamento do adiantamento será devido, inclusive nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13.º salário.

51. III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS e integrarão a remuneração do empregado para todos os fins e efeitos de direito.

51. IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que compoñam a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo também a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida pelo empregado.

52. ATRASO DE PAGAMENTO

O não-pagamento do salário e do vale de adiantamento salarial no prazo determinado, ou seja, até o 1º dia útil de cada mês subsequente ao vencido e no 15º dia do mês, respectivamente, acarretará além de correção monetária, multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme a tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

- 1) 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;
- 2) 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

Parágrafo Único: O não-pagamento do 13.º salário, da remuneração das férias e dos abonos respectivos, nos prazos definidos em lei, implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

53. POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS

Todas as empresas, são obrigadas a elaborar plano de cargos e salários e discutir com os sindicatos, inclusive prazos de progressão (salário admissão e qual o teto) tanto as que já possuem, como as que não possuem, uma estrutura de cargos e salários, adotarão com o acompanhamento do sindicato, uma estrutura de cargos unificada, garantindo o desenvolvimento profissional do empregado, de forma que seja assegurada melhoria de sua condição social e irredutibilidade do salário (art. 7º, IV da CF/88).

Parágrafo 1º: As nomenclaturas ou cargos obedecerão a padronização adotada pelo CBO (Código Brasileiro de Ocupação), sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

Parágrafo 2º: Quaisquer alterações nos contratos individuais de trabalho só serão lícitas se estiver de acordo com as regras constantes da Convenção Coletiva de Trabalho, assegurando salário compatível com a progressão da função exercida.

Parágrafo 3º: Serão permitidos somente três níveis de progressão salarial, não podendo de forma alguma ser constituídas “sub-faixas”.

Parágrafo 4º: Não poderão ser contratados profissionais com salários inferiores aos já praticados pela empresa

Parágrafo 5º: 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.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

54. 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.

55. DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 120 (cento e vinte) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o trabalhador de cumprir o restante da jornada de trabalho.

Parágrafo Único: O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias e horas não trabalhadas e na justa proporção, não se considerando as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

56. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS

Fica estabelecida ainda, que as empresas que oferecem refeição, transporte, convenio médico, cesta básica, em virtude do dissídio coletivo, não poderão repassar o percentual de reajuste conquistado pelos trabalhadores, para estes benefícios.

TÍTULO V – DIREITOS NA ADMISSÃO

57. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, não ultrapassará o prazo máximo de trinta (30) dias, em um único período, sendo vedada sua prorrogação. É vedada a celebração de contrato de experiência com empregados readmitidos para o exercício da mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para a admissão de trabalhadores contratados pelo regime de trabalho temporário.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

58. SALÁRIO-ADMISSÃO

Será garantido o mesmo salário ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido.

59. CONTROLE DE FERTILIDADE

As empresas não poderão exigir comprovação, positiva ou negativa, de gravidez e esterilização, no ato da admissão ou em qualquer outro período da vigência do pacto laboral, sendo que o exame admissional deverá ser realizado após todo o transcurso do exame de seleção/admissão.

60. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

As empresas se obrigam a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência, e mobilidade ocupacional de seus empregados, independentemente de cor, raça, sexo, idade, orientação sexual, crença religiosa, ou limitação em virtude de deficiência física, bem como às mulheres casadas com filhos e mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais.

Obrigam-se as empresas, a garantir que sejam apenas técnico-profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, segurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

As empresas obrigam-se, ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo “boa aparência” ou qualquer outro de conteúdo discriminatório, bem como se obrigam, também, a assegurar que a realização de testes admissionais baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, não terão efeito eliminatório, podendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

TÍTULO VI - CLÁUSULAS DE GARANTIAS

61. GARANTIA DE EMPREGO

Com o objetivo de estabelecer condições de estabilização e equilíbrio nas relações de trabalho, as empresas não poderão rescindir unilateralmente o contrato de trabalho de seus empregados durante um período de trezentos e sessenta (360) dias, prazo após o qual permanece tal impedimento, porém com a admissão das exceções aos casos em que sejam observados os seguintes critérios:

- a) comunicação ao sindicato no prazo mínimo de 60 (sessenta dias) que antecede a pretensão de dispensas;
- b) negociação com o sindicato dentro do prazo acima mencionado, na busca de alternativas;
- c) concessão ao empregado de prazo de 30 dias que antecedem a pretensão da dispensa para o exercício do direito de defesa;
- d) na ocorrência de dispensas, sem observância do exposto, acima, as mesmas tornar-se-ão nulas de pleno direito, com a reintegração imediata dos demitidos, sem prejuízo da totalidade dos seus direitos.

62. FÉRIAS

I - INDIVIDUAIS

No sentido de complementar o dispositivo constitucional, as férias anuais serão pagas em dobro e concedidas respeitando-se as preferências do trabalhador.

- a) as empresas por ocasião do término do período aquisitivo ao direito de férias, aferirão obrigatoriamente, no prazo máximo de 30 (trinta) dias junto ao trabalhador, sobre qual o período em que deseja gozar as férias;
- b) o início das férias coincidirá sempre com o primeiro dia útil da semana;
- c) os feriados intercorrentes, os dias já compensados, a terça-feira de carnaval e a quarta-feira de cinzas não serão computados no período de gozo das férias;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

-
- d) os trabalhadores que pedirem demissão com menos de um ano de serviço, terão direito a férias proporcionais, acrescida de 1/3 conforme Constituição Federal;
 - e) quando a empresa cancelar as férias, por ela já comunicadas, deverá ressarcir ao trabalhador as despesas que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias;
 - f) fica garantido o direito a remuneração em dobro das férias indenizadas, por ocasião da rescisão contratual, proporcionais ou não;
 - g) as férias deverão ser pagas até uma semana antes do início de seu gozo;
 - h) fica assegurado ao trabalhador, no retorno das férias, um período de 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT e neste contrato independentemente da proibição de dispensa arbitrária;
 - i) o trabalhador receberá a 1ª parcela do 13º salário, na mesma data e forma estabelecida na alínea g deste artigo;
 - j) ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, no período de 90 (noventa) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente à 03 (três) salários mensais, a título de indenização. Esta indenização será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

II - COLETIVAS

As férias coletivas serão remuneradas em dobro.

- a) as empresas deverão comunicar sua intenção de conceder férias coletivas ao Ministério do Trabalho, ao respectivo sindicato e aos trabalhadores abrangidos com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência;
- b) o término das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;
- c) aplicam-se as férias coletivas as alíneas b, c, e, g, h e i referentes às férias individuais;
- d) o início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

-
- e) quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
 - f) é vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
 - g) em hipótese alguma a licença remunerada, mesmo quando superior a 30 (trinta) dias, substituirá o direito a férias e ao abono previsto no inciso XVII do artigo 7.º da Constituição Federal.

63. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença profissional ou crônica, incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, ou que tenham sua capacidade de trabalho diminuída, em condições de exercer qualquer atividade compatível com o seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

- a) estão abrangidos por esta garantia os acidentados no trabalho portadores de seqüela, na empresa em que se acidentaram ou tiveram a doença do trabalho ou crônica, adquirida ou agravada, anteriormente ou na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) os trabalhadores contemplados com a garantia prevista neste artigo não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pela empresa até adquirirem as aposentadorias em seus prazos máximos;
- c) os aposentados por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos em qualquer hipótese, permanecendo vinculados à empresa com os seus contratos suspensos na forma prevista em Lei.

64. 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 a aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

-
- b) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

65. GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva;

As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional;

Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão oferecidas preferencialmente para os aprendizes;

As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso com antecedência.

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

O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo indeterminado para efeito de aplicação de todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva.

Após o término da aprendizagem será garantido ao trabalhador, classificação na função, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa.

Fica vedada aos menores aprendizes a execução de tarefas mais complexas, sem acompanhamento de profissional qualificado para tal.



66. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego e salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica determinada pela perícia do INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento pela empresa para nova perícia até a confirmação da alta atestada pelo INSS;

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

67. GARANTIA DE EMPREGO AOS DEFICIENTES E PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

As empresas promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis e proporcionarão condições para o seu aprimoramento profissional, com vistas à promoção funcional e melhor aproveitamento de suas habilidades.

A empresa com 50 (cinquenta) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos pessoas portadoras de deficiência na seguinte proporção:

I - 50 até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III - de 501 a 1000	4%
IV - de 1001 a 2000.....	5%
V - de 2001 em diante.....	6%

Será garantido ao trabalhador portadoras de deficiência, sem qualquer espécie de desconto remuneratório e seus reflexos, a participação em cursos, tratamentos médicos, psiquiátricos, psicológicos e/ou programa de (re) educação e de (re) adaptação profissional e social necessários para a sua melhoria profissional junto ao mercado de trabalho, cultural e social ao meio em que vive.

A dispensa de trabalhadores nestas condições deverá contar com a anuência do seu responsável legal e assistência da entidade sindical, com a obrigação da empresa de só efetivá-la após a contratação de substituto de condição idênticas ou assemelhadas.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

Será concedido horário especial de trabalho ao portador de deficiência, quando comprovada a sua necessidade através de relatório oficial de especialista da área de saúde (física e/ou mental), que acompanhe a patologia do trabalhador, independentemente de compensação de horário.

68. LICENÇA MATERNIDADE

A licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta dias) dias, os quais serão contados a partir da data do parto.

Parágrafo 1º: À trabalhadora que sofreu aborto, será aplicada a licença remunerada, garantida no *caput* deste artigo.

Parágrafo 2º: A licença remunerada, prevista neste artigo, não prejudicará a aquisição do direito às férias, 13.º salário, nem impedirá a consecução dos direitos previstos neste contrato e na legislação.

Parágrafo 3º: As empresas deverão estabelecer convênio médico para a antecipação desse benefício.

69. PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam força de trabalho feminina proporcionarão as suas trabalhadoras, semestralmente, a realização de exame preventivo do câncer, gratuitamente.

70. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a concepção até 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho independentemente de proibição contra despedida arbitrária, garantidos todos os direitos e benefícios por todo o período de gestação e até após o retorno.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

71. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, desde que comprovado por atestado médico da data em que ocorrer até 12 (doze) meses após o aborto, independentemente de proibição contra despedida arbitrária.

72. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus HIV fica garantido o emprego e o salário, admitindo-se a rescisão contratual somente na hipótese de mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical profissional.

73. GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES

As empresas concederão licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias às trabalhadoras que se tornarem mães ou pais adotantes de menores, a partir da data da decisão judicial confirmatória dessa situação.

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador adotante até 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho independentemente de proibição contra despedida arbitrária, garantidos todos os direitos e benefícios.

74. AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando, terão assegurado, efetivamente, o tempo para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

Parágrafo único: Para efeito do disposto neste artigo considera-se tempo de amamentação, o lapso temporal necessário, assegurando-se no mínimo uma hora no período da manhã e uma hora no período da tarde, a critério da mãe, a quem caberá também a escolha do local adequado para tanto.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

75. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, por qualquer de seus meios, praticados contra a(o) trabalhadora(o) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor.

76. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por qualquer de seus meios, praticados contra a(o) trabalhadora(o) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor.

77. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato de trabalho, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data de sua substituição.

Parágrafo Único: A substituição superior a 30 (trinta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

78. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas se obrigam a não efetuar quaisquer descontos de salários e conseqüentes, em relação às horas de ausência do trabalhador, pela necessidade de obtenção de documentos de exigência legal, inclusive quando da realização de exame para obtenção de CNH, mediante comprovação.

79. PAGAMENTO DA MULTA DE 40% QUANDO DO SAQUE DE FGTS PARA A CASA PRÓPRIA

Será devida aos trabalhadores demitidos imotivadamente, a incidência da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, sobre o valor corrigido e atualizado até a data do pagamento, do saque efetuado pelo trabalhador na vigência contratual, para os fins de aquisição (financiamento ou amortização) da casa própria.

80. MULTA DO FGTS NA APOSENTADORIA

Será devido aos trabalhadores que se aposentarem, e continuarem a exercer atividade na mesma empresa, a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS sacado na vigência contratual, por motivo de aposentadoria, valor esse que deverá ser corrigido e atualizado até a data do pagamento. Caso o trabalhador não efetuou o saque por ocasião de sua aposentadoria, então a multa de que trata este artigo será paga sobre o valor total do FGTS decorrente do período contratual em sua integralidade.

81. PIS

As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados. Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto das horas não trabalhadas, do DSR, feriado, férias e 13.^o salário.

82. ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

A empresa fornecerá declarações ao empregado, ou dará ao mesmo acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregado, assim como aos assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativos, contidos nos registros, desde que formalmente solicitadas pelo interessado.

83. DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

As empresas deverão cumprir integralmente as Convenções 111 e 138 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que versa respectivamente sobre discriminação em matéria sobre emprego e profissão, e determina a abolição do trabalho infantil.

Parágrafo Único: Em caso de descumprimento deste artigo, além das sanções legais, o empregador será responsável pelos pagamentos das atividades escolares do menor, até a sua formação em grau superior.

84. READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados para exercício da mesma função antes exercida, garantirá ao mesmo, a percepção de salário já reajustado através dos percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período que esteve desligado da empresa.

TÍTULO VII- ASSISTÊNCIA SOCIAL

85. AUXÍLIO-CRECHE

As empresas, independente do número de empregadas 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, no valor mínimo correspondente a 1 (um) piso salarial por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos;

Parágrafo 1º: O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe mediante sua opção, após o retorno ao trabalho. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

Parágrafo 2º: As empresas poderão valer-se, para o cumprimento desta cláusula, dos dispositivos constantes da Portaria MTb n.º 3.296, de 3.9.1986, prevalecendo, em qualquer caso, em benefício da empregada, o auxílio-creche no valor compatível mais favorável, comparativamente, entre os dispositivos do *caput* e aquele resultante dos termos da referida portaria ministerial que estabelece o sistema de reembolso-creche.

Parágrafo 3º: Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

86. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a) Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos, emitidos pelos profissionais para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS) ou dos sindicatos metalúrgicos. Tais atestados não serão questionados, quanto à sua origem, se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

As empresas se obrigam a fornecer, no ato da entrega do atestado médico, cópia deste, devidamente protocolado ao empregado.

- b) Serão aceitos os atestados médicos dos pais ou responsável legal, que acompanhou filho(a) ou menor de 18 anos do qual detenha a curatela ou tutela.

87. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas deverão proporcionar assistência médica e odontológica gratuita, sem restrição a qualquer tipo de patologia, inclusive mentais, crônicas, agudas e infecto-contagiosas de qualquer origem, aos trabalhadores, inclusive aos afastados e aposentados e seus dependentes, garantindo-se o encaminhamento ao sindicato metalúrgico do material orientando sobre as facilidades oferecidas pelo convênio.

Parágrafo Único: No caso de reclamações, as empresas fornecerão aos trabalhadores e seus dependentes, o prontuário médico ou ficha clínica, e permitirão acesso a médico indicado pelo Sindicato Metalúrgico aos locais de atendimento, para verificação da procedência destas reclamações.

88. AUXÍLIO PARA FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A empresa deverá manter 1% (um por cento) de seus quadros disponível para trabalhadores(as), cujos filhos(as) sejam portadores de deficiência física ou mental, devendo celebrar convênio com entidades assistenciais especializadas para tratamento, ou na inexistência destas entidades reembolsar as despesas.

As empresas pagarão aos seus trabalhadores que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo, por filho nesta condição.

89. EXTENSÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

Nas rescisões contratuais, será garantida assistência médica do convênio médico por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do efetivo desligamento, sem ônus ao trabalhador, salvo no caso de aposentadoria por invalidez, hipótese em que o convênio será mantido durante toda a vida do beneficiário.



90. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, transporte, ou a concessão de passe, e alimentação ou vale-refeição gratuito a todos os seus empregados.

Parágrafo 1º: Os serviços de transporte próprio fornecidos pela empresa, deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.

Parágrafo 2º: No atendimento às disposições da Lei n.º 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei n.º 7.619, de 30.9.1987, regulamentada pelo Decreto n.º 95.247, de 16.11.1987, as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais acordantes, que concedem a seus empregados o vale-transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro.

Parágrafo 3º: Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo 4º: As empresas que ainda não fornecem alimentação e transporte gratuitos, deverão implementá-los no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste contrato.

91. ALIMENTAÇÃO PRELIMINAR

As empresas fornecerão aos seus empregados, antes do início da jornada de trabalho, uma alimentação preliminar à jornada, com conteúdo calórico equivalente ao de uma refeição normal, composta de alimentos com balanceamento nutricional, ricos em carboidratos e proteínas.

92. AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados um auxílio escolar equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria para cada empregado ou filho que estiver estudando.



93. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário ou licença gestante fica garantida, entre o 16.º (décimo sexto) dia de afastamento e o seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal;

Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, ou por motivo de aposentadoria, a empresa pagará seu salário nominal a partir do 16.º (décimo sexto) dia de afastamento e até completar o 1º (primeiro) ano de afastamento.

Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário no caso do item a, a complementação deverá ser paga por estimativa, considerando-se o valor salarial do empregado e, se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser pagas ou compensadas no pagamento imediatamente posterior.

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

94. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas deverão manter convênio com o INSS para que o empregado receba diretamente dos empregadores o valor correspondente ao benefício ao qual faz jus, sem prejuízo da "Complementação do Auxílio Previdenciário".

Parágrafo Único: As empresas não se utilizarão do referido convênio para proceder perícias médicas, nos casos de acidente de trabalho.

TÍTULO VIII – DIREITOS NA RESCISÃO

95. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, o aviso prévio será de 60 dias e obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado;
- b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana, ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) no caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções ou então poderá determinar a liberação do empregado, em tempo integral, durante o período do aviso, sem prejuízo de sua remuneração integral devida nesse período. Neste caso o empregador deverá notificar o empregado quanto a esta circunstância;
- d) aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 70 dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração superior a 6 meses de idade acima de 45 anos, sem prejuízo, quando for o caso das demais garantias previstas nesta cláusula;
- e) no caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "d" supra, deverão cumprir apenas 20 dias do aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- f) o aviso prévio deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana;
- g) o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7.º da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis aos empregados;
- h) além do prazo de aviso prévio acima previsto, serão acrescidos 5 (cinco) dias para cada ano de serviço do trabalhador na empresa, fração igual ou superior a 06 meses, como forma de regulamentar o inciso XXI do art. 7.º da Constituição Federal;
- i) ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido 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 art.488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme parágrafo 2.º deste artigo.
- j) é obrigatória a anotação, pelo empregador, no documento respectivo, da dispensa do cumprimento do aviso pelos empregados despedidos.

96. ABONO POR APOSENTADORIA

Por ocasião da aposentadoria, será pago ao trabalhador um abono igual a 06 (seis) salários nominais.

Parágrafo Único: Este abono não poderá ser compensado com os demais direitos, ou benefícios previstos nesta convenção coletiva de trabalho, ou na legislação.

97. FÉRIAS PROPORCIONAIS

As empresas pagarão férias proporcionais aos empregados com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que dela solicitarem demissão, além do acréscimo constitucional de 1/3 (um terço) incidente sobre o saldo dessas férias devidas.

98. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional, a qual será realizada no 1.º (primeiro) dia útil após o término do aviso prévio trabalhado, e, no caso do aviso prévio indenizado, no prazo de 5 (cinco) dias contados da data da comunicação da dispensa, sob pena de não o fazendo nos limites dos prazos acima, responder por perdas e danos que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o trabalhador, como se em vigência estivesse o contrato de trabalho.

- a) a rescisão de contrato de trabalho deverá ser enviada pela empresa ao Sindicato com pelo menos 3 (três) dias de antecedência a data da homologação;
- b) eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 48 (quarenta e oito) horas após o fato, ou legislação superveniente que os determinou. O não cumprimento acarretará multa no valor de 1 (um) salário nominal do trabalhador;
- c) as empresas deverão no ato da homologação entregar ao trabalhador Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), ou documento similar, acompanhado do laudo técnico pericial sobre as condições de trabalho, além da relação das últimas 36 (trinta e seis) remunerações discriminadas em suas parcelas, conforme os modelos oficiais exigidos pelo INSS.



TÍTULO IX – DIREITOS SINDICAIS

99. REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Para efeito de cumprimento do artigo 11 da Constituição Federal, será constituída em todas as empresas abrangidas por este contrato, que se incluem nas condições da norma apontada, a figura do representante dos trabalhadores, assegurando-se desde já a garantia de emprego dos representantes nos termos do artigo 8.º da Constituição Federal, tempo livre para o exercício de representação e deverá o sindicato profissional realizar o processo de escolha dos trabalhadores e acompanhar a consecução das suas atividades.

100. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Aos integrantes de entidades sindicais, delegados sindicais, membros de comissão de fábrica e integrante das CIPA's ou de quaisquer outros órgãos de representação interna dos trabalhadores, serão assegurados emprego e salário até o trânsito em julgado do respectivo processo, nos casos de aplicação de desligamentos por justa causa, pelas empresas.

Parágrafo Único: Serão reintegrados imediatamente aqueles que se encontrarem nas condições supra, na data da assinatura do presente contrato.

101. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13.º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa pelo sindicato com antecedência;

As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo Sindicato representativo da categoria profissional, para que os mesmos possam participar de:

- a) cursos ou Seminários e Palestras, sobre prevenção e segurança no Trabalho, sobre a saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

- b) cursos, Seminários e Palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional;
- c) o trabalhador que for convocado pelo Sindicato para o evento, não sofrerá prejuízo salarial, já que o seu comparecimento, será considerado como de efetivo trabalho.

Parágrafo Único: Para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador poderá ausentar-se do trabalho até 21 (vinte e um) dias por ano. O sindicato terá até 5 (cinco) dias, após a realização do curso ou seminário, para comprovar a frequência do trabalhador no evento.

102. CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a direção de uma empresa de sua base territorial ou com os seus trabalhadores, terá acesso garantido às dependências da mesma. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar, em qualquer caso, de assessor com conhecimento técnico acerca da matéria a ser tratada.

103. AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS

Aos trabalhadores chamados para o exercício da função pública eletiva ou ao exercício de cargo sindical de nível municipal, estadual ou federal, fica assegurado o respectivo posto de trabalho e, por ocasião do seu retorno, asseguradas também, todas as vantagens salariais e demais benefícios obtidos pelos trabalhadores durante o período do seu afastamento.

104. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para o exercício efetivo da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais, gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas a empresa em que trabalha.



Parágrafo Único: As empresas não impedirão o acesso direto dos dirigentes sindicais até os trabalhadores, nos locais de trabalho, independente do horário, para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do Sindicato profissional.

105. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo 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, de preferência nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

106. DELEGADO SINDICAL

Os sindicatos de trabalhadores promoverão as eleições de delegados sindicais, cuja realização será amplamente facilitada pelas empresas, sendo que os mesmos gozarão de estabilidade no emprego até 01 (um) ano após o término do mandato.

107. DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS

Todos os trabalhadores gozarão de garantias contra atos anti-sindicais, na forma definida nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho que disciplinam a matéria, independentemente da ratificação de tais textos pelo país.

É prerrogativa do Sindicato manter o contato direto com os trabalhadores não somente para a entrega de panfletos, mas também a realização de assembléias, ação sindical autônoma e organização dos trabalhadores, garantidas pelos princípios constitucionais e da lei em vigor.

As empresas deverão propiciar que os sindicatos possam atuar com liberdade e autonomia. Não poderão adotar mecanismos anti-sindicais, tais como, ações conflitantes com o direito de manifestação e greve, com as relacionadas ao direito de posse e propriedade, interdito proibitório, desvio de ônibus que transportam seus funcionários, despedida ou transferência de dirigentes sindicais, convocação de vigilantes e policiais para coibir as manifestações sindicais, deverão ainda autorizar a realização livremente de assembléias em locais apropriados, com a participação exclusiva dos trabalhadores e dirigentes, sem uso de qualquer tipo de coação.



As empresas respeitarão de forma absoluta a vontade dos trabalhadores que desejarem permanecer no local da reunião ou assembléia, de forma a receber as propostas do Sindicato. Nesse sentido todos os gerentes e chefias serão orientados, visando que não haja qualquer tipo de coação, retaliação, perseguição ou repressão aos empregados, para que estes possam participar livremente da assembléia.

Fica permitida ao Sindicato durante a realização das ações sindicais, a utilização material de divulgação, tais como, faixas alusivas, cartazes, boletins informativos, à sua livre escolha, respeitando sempre os princípios legais, constitucionais.

108. COMISSÃO DE FÁBRICA

Serão constituídas comissões de fábrica, compostas por representantes eleitos entre os trabalhadores de cada empresa, os quais gozarão de estabilidade no emprego desde a data de registro da candidatura até um ano após o término do mandato, que será de dois (2) anos, cujas atribuições serão definidas em regimento próprio, proposto e também aprovado pelos empregados da empresa respectiva.

109. PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

As empresas que adotam ou venham a adotar inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (máquinas de comando numérico, robôs, transportadores etc.) adotarão programas de treinamento e desenvolvimento técnico-profissional dos empregados, bem como de sua readaptação, se for o caso, para aproveitamento em outras funções compatíveis com as anteriores ou outras na mesma planta empresarial, devendo ainda:

- I) No prazo de trinta dias, a partir da assinatura deste contrato, constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, reciclagem profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias visando eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem entretanto obstaculizar o progresso técnico;
- II) Garantir empregos e salários durante o período em que a comissão paritária estiver discutindo os procedimentos a adotar, e durante o processo de readaptação programas de treinamento e desenvolvimento técnico-profissional dos trabalhadores, até 1 (um) ano após a efetiva implantação das modificações;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

III) Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os critérios adotados pela comissão paritária;

IV) Enviar, por escrito, ao sindicato e à comissão de representantes dos trabalhadores (quando houver), com antecedência mínima de 12 (doze) meses o plano diretor das mudanças tecnológicas e organizacionais, especificando a programação dos investimentos, os equipamentos, os novos métodos e materiais a serem introduzidos, os setores afetados, os novos requisitos de operação e manutenção e o retorno previsto.

110. MOBILIDADE DE FORÇA DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO

As empresas que sentirem a necessidade de alterar as funções e os locais de prestação de serviços de seus trabalhadores, em função de investimento e mudanças no processo produtivo ou qualquer outro fator, deverão antes de proceder tais modificações, submetê-las com antecedência mínima de 06 (seis) meses ao exame e aprovação dos respectivos sindicatos metalúrgicos, garantindo-se sempre a manutenção do nível de emprego na região.

111. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não, a contribuição assistencial, cujos percentuais e datas serão fixados e apresentados no decorrer das negociações.

Para os empregados admitidos após os meses de contribuição, que não sofreram o desconto da mesma em sua empresa de origem, fica a atual empregadora obrigada a proceder o desconto da referida contribuição e efetuar o recolhimento para as respectivas entidades sindicais, independentemente do mês da contratação.

Os montantes arrecadados na forma deste item, deverão ser recolhidos junto a agência bancária a ser designada pelas entidades até 3 dias úteis após o pagamento dos salários dos meses do respectivo desconto, em favor de cada um dos sindicatos representativos da categoria profissional, através de guias próprias, fornecidas pelo interessado. As empresas encaminharão ao sindicato, relação nominal com o correspondente desconto efetuado, data de admissão, função e salários dos funcionários abrangidos.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

112. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por esta Convenção Coletiva de Trabalho as contribuições devidas ao sindicato a título de contribuição assistencial prevista neste instrumento coletivo, incorrerá em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, mais a atualização monetária pelos índices de correção dos débitos trabalhistas e juros de 1% (um por cento) ao mês, revertida em favor da entidade sindical prejudicada, sem prejuízo das sanções penais constantes da tipificação por apropriação indébita aplicadas aos responsáveis legais pela empresa.

113. QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS

As empresas fornecerão, semestralmente, aos respectivos sindicatos metalúrgicos, e afixarão em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, quadro demonstrativo dos cargos, funções, padrões, salários e formas de acesso, reajustamentos compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações.

114. RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, as informações completas contidas na RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano anterior.

As empresas que fornecem os dados da RAIS que não na forma de formulários, deverão enviar essas informações ao sindicato representativo da categoria profissional na forma de meios magnéticos, obedecendo aos padrões de gravação definidos no manual de orientação expedido pelo grupo coordenador da RAIS.

115. PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês, o número de admitidos e demitidos, e o número de empregados no último dia do mês, no estabelecimento da base territorial.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

A informação deverá discriminar os empregados horistas e mensalistas separadamente, bem como faixa etária, raça, sexo, religião, índice de reajuste especificando a que título foi concedido além dos respectivos salários médios totais, bem como o sindicato patronal ao qual se encontra enquadrada e/ou vinculada.

116. CONTRATOS SOCIAIS

As empresas deverão fornecer, aos sindicatos metalúrgicos, representativos de seus empregados, até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente contrato, cópias de seus contratos sociais registrados perante a JUCESP, bem como dos estatutos sociais e das alterações procedidas nesses documentos de exigência legal.

Tratando-se a empresa de Sociedade Anônima, encaminhará também a respectiva ata de posse de sua atual diretoria, contendo as decisões tomadas pela assembléia geral dos seus acionistas.

Parágrafo Único: Em ocorrendo alteração em quaisquer desses documentos, deverão ser fornecidas no prazo de 15 (quinze) dias, cópias de tais alterações.

117. REGULAMENTOS INTERNOS E NORMAS SOCIAIS

As empresas fornecerão aos Sindicatos metalúrgicos, cópias dos Estatutos e Regimentos Internos das instituições empresariais, de caráter social, onde tais Estatutos ou regulamentos existam.

Parágrafo Único: As normas de que trata este artigo que por ventura contrariem Acordos ou Convenções Coletivas, serão tidas como nulas de pleno direito.

TÍTULO X – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

118. NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Considerando correta a tendência de solução dos problemas entre as partes interessadas através de negociação direta, instala-se este procedimento para as questões relativas a identificação, estudo e planejamento de modificações no Ambiente do Trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem estar do trabalhador, abrindo assim um canal direto e permanente de entendimento entre capital e trabalho;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

Visando eliminar e/ou neutralizar os riscos e manter o controle dos agentes agressivos à saúde dos trabalhadores, as partes concordam em priorizar estudos e planejamento de programas de melhorias no Ambiente do Trabalho através de levantamento e Mapeamento de Riscos, entre outros o monitoramento ambiental e outras providências que se fizerem necessárias, definindo as prioridades através da negociação direta;

Estes procedimentos deverão ser firmados através de termo de compromisso assumido entre empresas e Sindicato quando da constatação e evidências de riscos à integridade física e à saúde do trabalhador, realizando-se um cronograma de procedimentos, sempre que solicitado pelo sindicato representativo da categoria profissional;

Os acordos referidos na presente cláusula, não impedem ou atenuam as responsabilidades quanto a acidentes e doenças profissionais que porventura possam ocorrer.

119. COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Poderá ser formada pelas partes, uma comissão técnica visando o acompanhamento, pesquisa, planejamentos, estudos sobre a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, na categoria metalúrgica;

Um dos objetivos primordiais será a criação de subsídios preventivistas que poderão ser inseridos nos futuros Contratos Coletivos de Trabalho, que venham a contribuir para a diminuição de acidentes e doenças profissionais e para a adequação dos ambientes de trabalho;

Essa comissão poderá solicitar a participação e/ou auxílio de instituições relacionadas a Segurança e Saúde do Trabalhador;

Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases, e no mínimo, uma vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de março, junho e um final, impreterivelmente até 30.09.2003, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for;

Fica estabelecido que sua constituição se dará no máximo em 60 (sessenta) dias da assinatura deste, onde os nomes dos participantes de cada entidade serão devidamente divulgados.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

120. TRANSFORMAÇÃO DAS CIPAS EM COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE (CCTSMA)

Durante o prazo de 90 (noventa) dias, anteriores a conclusão do processo eleitoral respectivo, as Cipas serão transformadas em Comissão de Condições de Trabalho, Saúde e Meio Ambiente, ficando assegurado, desde já, que as negociações, entre Sindicatos de Trabalhadores em empresas, referentes a sua implementação deverão contemplar, entre outras, as seguintes condições:

- a) fim da paridade de representação concretizadas através do reconhecimento pela empresa para assumirem todos os postos de representação, os trabalhadores que tenham obtido as maiores votações no processo eleitoral respectivo;
- b) tempo livre para que todos os representantes eleitos possam percorrer, sem obstrução ou prejuízo de qualquer espécie, o local de trabalho, visando exercer seu mandato de representação;
- c) estabilidade no emprego para os membros titulares e suplentes eleitos para as CIPAs/CCTSMA, desde o registro de suas candidaturas até 18 (dezoito) meses após o término do mandato;
- d) ampliação das atribuições das atuais CIPAS de modo que as CCTSMA tenham competência para identificar ou monitorar os impactos decorrentes da organização da produção e do trabalho e aquelas decorrentes de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como, apresentar propostas e reivindicar medidas viáveis para melhoria de trabalho, acompanhando permanentemente tais medidas, inclusive no tocante à multicausalidade dos acidentes do trabalho, aos impactos ambientais decorrentes da poluição industrial, e ainda aquelas referentes aos reflexos sobre o ambiente e condições de trabalho de medidas contratadas entre empresas e terceiros;
- e) supervisão do processo eleitoral pelo sindicato metalúrgico respectivo;
- f) as empresas com menos de 20 (vinte) empregados e as que não se inserirem no Quadro de Dimensionamento estabelecido pela NR 5, deverão eleger pelos seus trabalhadores, com a participação do sindicato, um representante que terá as atribuições da CIPA, ao qual serão conferidas as mesmas prerrogativas e garantias previstas aos cipeiros.

121. CIPA/CCTSMA

As empresas, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato em curso, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço do estabelecimento e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela empresa.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

- a) o Edital deverá também, explicitar o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para inscrições, que ocorrerá do 25º ao 10º dias em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições, independentemente das situações de seus respectivos contratos de trabalho e idade. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e números das respectivas CTPS dos mesmos;
- b) a eleição será feita juntamente com o sindicato obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato;
- c) o eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação;
- d) todo o processo eleitoral será acompanhado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T., assegurada a participação do Sindicato;
- e) no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a posse dos membros eleitos, as empresas deverão encaminhar cópia da ata respectiva, ao Sindicato, contendo nome, data de nascimento e nº de matrícula;
- f) o não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c", "d" e "e" por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo realizar-se novas eleições no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato;
- g) os representantes dos empregados na CIPA, efetivos e suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato, sendo obrigatória a participação dos suplentes nas atividades e atribuições da comissão;
- h) o curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da data da eleição dos mesmos. Após 10 dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato cópia do respectivo certificado/empresa;
- i) todas as atas da CIPA/CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao Sindicato profissional, até 10 dias após a realização das mesmas. Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 24 horas;
- j) a empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana, o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, MEIO AMBIENTE e sua relação com o ambiente interno da fábrica, que será elaborado com a participação dos trabalhadores;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

-
- k) os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter tempo disponível, de 2 (duas) horas, e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta;
 - l) os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, deverão ser afixados nos Quadros de Aviso das empresas, e enviado cópia ao sindicato, quando solicitado;
 - m) é obrigatória a discussão dos temas alusivos a relação entre o Meio Ambiente e Ambiente Interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente.
 - n) Os cipeiros 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.

As empresas deverão preservar um tempo livre aos Cipeiros, para que os mesmo possam acompanhar os setores produtivos de forma preventiva, principalmente nos casos de acidente, sendo que o membro da CIPA poderá acompanhar toda a ocorrência do acidente, apurar suas causas e conseqüências.

122. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas deverão realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR 9 da Portaria 3.214/78 – PPRA) e Mapa de Riscos, executado pela CIPA e SESMT, depois de ouvidos os trabalhadores de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral.

Cópias destes documentos deverão ser enviadas anualmente às entidades sindicais com os respectivos cronogramas de resoluções negociadas no âmbito dos trabalhadores.

Nas funções consideradas insalubres e perigosas cujo direito de contagem de tempo de serviço para os fins de aposentadoria nos efeitos da atividade especial reconhecidos pela previdência, as empresas deverão fornecer, quando solicitado pelo Sindicato, Laudo Ambiental revestido das condições técnicas e periciais, para atender as finalidades de direito.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

123. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos, deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;

Especificamente na questão das prensas privilegiar-se-ão as ferramentas fechadas, impedindo que as mãos dos trabalhadores adentrem a área de perigo ou pontos de operação;

O projeto e a execução da construção dessas ferramentas deverão ser feitos para que estas sejam totalmente fechadas, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos;

Em caso de acidentes em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 24 horas, acompanhada da respectiva "CAT" e descrição pormenorizada do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção "in loco".

Em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá realizar estudos técnicos, acompanhada por representantes do sindicato e da CIPA, para a adoção de medidas que visem a eliminação dos riscos de acidente cujo prazo não deverá exceder 15 dias.

124. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas as condições de trabalho e segurança do empregado;

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

No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo;

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas;

Excetuam-se dos prazos previstos nesta, as empresas que estão realizando trabalhos em conjunto com a entidade sindical, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, a nível de negociação direta;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



SINDICATO DOS
METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa, na seguinte ordem de prioridade, o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma segura;

O SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado;

Fica assegurado ao sindicato representativo da categoria profissional em caso de denúncia, enviar profissionais de Segurança e Saúde para realizar inspeção nos locais de trabalho;

125. NOCIVIDADE

As empresas se obrigam a adotar as necessárias medidas para eliminação da nocividade nos locais de trabalho, através de MEIOS DE PROTEÇÃO COLETIVA, tanto por serem mais eficientes como por não implicarem em incômodo ou dificuldades suplementares ao trabalhador.

O uso de equipamentos de proteção individual (EPI's), para proteção contra nocividade, será transitório, enquanto a empresa adota modificações de trabalho. As empresas reconhecem, que os EPI's não eliminam os efeitos dos agentes agressivos à saúde do trabalhador, sua proteção é relativa e freqüentemente incompatível com as condições dos trabalhadores ou do trabalho, e constituem suplementarmente um elemento incômodo ou mesmo penoso para o trabalhador.

Por tal razão, nas áreas nocivas, o uso de EPI's não implicará na suspensão do pagamento do adicional de insalubridade e os trabalhadores que têm sua utilização indicada beneficiar-se-ão de pausas de 15 (quinze) minutos para descanso, em cada 2 (duas) horas de trabalho, em ambientes onde não se encontrem os agentes de nocividade;

As empresas deverão, obrigatoriamente, proceder anualmente à elaboração avaliatória de laudos técnicos que objetivem o cumprimento deste artigo, em conjunto com Sindicato Metalúrgico.

126. CARTEIRA INDIVIDUAL SANITÁRIA E DE RISCO

Será fornecida pela empresa, a todo o empregado, a carteira individual sanitária e de risco, que conterá dados sobre os riscos à saúde aos quais os trabalhadores ficam expostos, e o resultado dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, bem como os exames de retorno à função.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

Esta carteira será aberta na admissão do empregado e valerá durante toda a vigência de seu contrato de trabalho, devendo apresentar todos os dados atualizados, relativos à sua saúde. Tal carteira será de propriedade do empregado, devendo esta permanecer em sua posse.

127. RADIOATIVIDADE

As empresas que possuem fontes ou equipamentos radioativos terão por obrigação:

- a) promover a fiscalização de suas instalações radioativas juntamente com a comissão nacional de energia nuclear (CNEN), da sub-delegacia regional do trabalho (DRT), do Centro de Saúde ou Programa de Saúde do Trabalhador e do Sindicato Metalúrgico;
- b) enviar cópia ao sindicato da autorização de funcionamento dos equipamentos radioativos expedida pela CNEN;
- c) fornecer ao sindicato a relação dos trabalhadores diretamente envolvidos na manipulação dos equipamentos radioativos;
- d) encaminhar ao profissional médico, indicado pelo sindicato, os dados de controle de exposição à radiação e dos exames médicos previstos nas normas da CNEN;
- e) liberar os funcionários, direta e indiretamente envolvidos nas áreas de atividades radioativas, e os representantes dos trabalhadores na CIPA, para um curso anual de treinamento durante o horário de trabalho, a ser programado entre a CNEN, o centro de saúde ou programa de saúde do trabalhador e o sindicato;
- f) comunicar ao Sindicato obrigatoriamente a instalação de novos equipamentos com fontes radioativas e a transferência, alteração ou supressão do uso dos equipamentos atualmente existentes;
- g) dar destino adequado aos resíduos radioativos e expedir comunicação ao sindicato e aos órgãos competentes da administração;
- h) os trabalhadores em serviço nas áreas sob exposição de fontes radioativas deverão estar submetidos, permanentemente, ao monitoramento através de dosímetro;
- i) o trabalhador deve ser informado, inclusive através de palestras e folhetos explicativos, no ato de sua admissão, dos riscos a que estará exposto durante o exercício de suas funções.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

128. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Aos trabalhadores portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, completamente:

- a) emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia;
- b) função compatível com o seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo sindicato ou SUS;
- c) proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina;
- d) os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador;
- e) atendimento integral à sua saúde pela empresa, assim entendida a assistência médica ou de outro profissional nos campos clínico, cirúrgico, hospitalar, laboratorial, social etc., extensivo também a seus dependentes.

129. RISCO GRAVE IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou ao representante Cipeiro da área ou ainda à Cipa em seu conjunto interromper, de imediato, as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

130. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, cópias do Anexo I e II completas, conforme previsto no item 5.16, letra "l" e 5.22, letra "e" da NR-5, para fins estatísticos. As comunicações de Acidentes do Trabalho enviadas à Seguridade Social deverão ser enviadas aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias, quando se tratar de acidentes leves, bem como cópia do Boletim de Ocorrência.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

No caso de acidente fatal ou grave ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado num prazo de 02 (duas) horas após o acidente e, em ocorrendo após as 18 (dezoito) horas até as 9 (nove) horas do dia seguinte. Ao Sindicato é assegurado averiguar as condições em que o acidente ocorreu.

Entende-se como acidente grave o que levar o acidentado à internação hospitalar ou a mutilação de membros, no todo ou parte, ou à fratura de ossos.

Na ocorrência de acidente fatal ou grave de trajeto a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente a partir do momento em que a empresa tomar conhecimento do fato.

Será facultado ao sindicato o acesso ao posto de trabalho para verificação de nexos causais de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

131. REMÉDIOS

Ocorrendo acidente de trabalho ou doença profissional, todas as despesas médicas e odontológicas, inclusive com medicamentos, ocorrerão por conta da empresa.

132. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho 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 desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESMT, contendo nomes, cargos e horários, escalas de trabalho e outras informações contratuais pertinentes aos respectivos profissionais.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

133. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais deverão ter cópia entregue ao empregado e conterão obrigatoriamente procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e informando-os sobre o desenvolvimento do PCMSO da NR 7 da Portaria 3.214/78 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação, pela empresa, do atestado de saúde ocupacional do empregado, contendo todas as informações de caráter médico e pertinentes às condições de aptidão ou inaptidão profissional do mesmo e avaliação médica por parte dos técnicos do sindicato e/ou órgãos especializados, sob pena de não se realizar a homologação por culpa e responsabilidade da empresa;

Ocorrendo a hipótese do atestado de saúde ocupacional indicar a condição da inaptidão profissional do empregado, nos casos de rescisão contratual e imotivada e de iniciativa da empresa, então a rescisão contratual será suspensa e a empresa encaminhará o trabalhador nessa situação, com a documentação legal exigida, ao INSS para os fins de avaliação pericial e concessão do correspondente benefício previdenciário conforme o caso.

134. PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS

Nas atividades cujo desempenho do trabalho implique na realização de esforços repetitivos (LER), deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos de 7 (sete) minutos a cada 60 (sessenta) minutos trabalhados, totalizando 60 (sessenta) minutos de intervalo por dia, que deverão ser acompanhados de exercícios de prevenção à LER.

Nas atividades que exijam sobrecarga muscular, estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores deve ser observada, além das pausas, o revezamento de função. É vedada a utilização do mesmo trabalhador em diversas funções ao mesmo tempo.

Após a alta médica, o trabalhador lesionado por esforços repetitivos deverá ser readequado em serviço compatível com sua capacidade laboral, considerando o seu estado de saúde e recuperação da doença adquirida.

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.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



SINDICATO DOS
SIDERÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

135. TRABALHO DO MENOR

É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos em atividades insalubres, perigosas ou que possam acarretar danos à saúde do trabalhador.

Parágrafo único: Na contratação de menores deverá ser respeitado o horário de estudo, garantida a meia jornada.

136. ÁGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão a seus funcionários água potável, conduzidas em tubulação de P.V.C., que deverá ser submetida à análise bacteriológica sempre que solicitada pelos funcionários, pela CIPA ou pelo sindicato, devendo os reservatórios ser limpos e desinfetados, periodicamente, no mínimo a cada 30 (trinta) dias e de forma adequada.

Parágrafo único: Para atender convenientemente esta exigência, as empresas serão obrigadas a fornecer copos descartáveis ou bebedouro com jato d'água lateral.

137. CONTROLE DE BANHEIRO

Não haverá, por parte das empresas, qualquer forma de controle de frequência nos banheiro ou sanitários, destinados ao uso dos seus trabalhadores.

138. ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR EM LOCAL INSALUBRE

As empresas deverão eliminar as condições insalubres e até que isso ocorra deverão pagar adicional máximo de insalubridade sobre o salário nominal, sem a necessidade de laudo pericial para os empregados que exercem as seguintes funções: soldadores, pintores, polidores, afinadores de ferramentas, fundidores, forjadores, galvanizadores, caldeiros e demais funções contidas no anexo II da CANB/INSS.

O adicional só poderá ser suspenso quando comprovado pelo Sindicato por avaliação através de laudo técnico pericial, acerca das mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, no sentido de torná-lo salubre.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

139. PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial, aos eletricitas e mecânicos, quando no exercício de trabalho em equipamento energizado, e aos trabalhadores cujas atividades os exponham a substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas.

140. TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Ao trabalhador afastado do serviço, por acidente do trabalho ou por doença profissional, serão garantidos emprego e salário, por um período de 24 (vinte e quatro) meses, a partir da alta médica se o afastamento não for superior a 15 (quinze) dias, ou da alta determinada pela perícia médica do INSS nos casos de concessão do benefício acidentário.

141. 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 este 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.



TÍTULO XI – DO CUMPRIMENTO E MULTAS

142. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Fica estabelecida multa equivalente a um salário nominal de cada trabalhador, por infração de qualquer das cláusulas desta Convenção, revertendo o valor da multa aplicada em favor da parte prejudicada.

143. AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

As empresas representadas pelas entidades sindicais patronais, signatárias da presente convenção coletiva, reconhecem a legitimidade processual dos sindicatos dos metalúrgicos integrantes deste, para ajuizar ação de cumprimento ou de cobrança, com caráter individual ou coletivo, em nome dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, na condição de substituto processual, sem a necessidade de outorga de procuração individual, a fim de pleitear a reparação de quaisquer direitos e obrigações constantes neste contrato e na legislação vigente, que forem violados pelas empresas supracitadas.

TÍTULO XII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

144. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas, em favor dos trabalhadores, a garantia de aplicação do melhor direito assim considerado entre as disposições comparativas, dos dispositivos deste Contrato, em relação aos dispositivos existentes na legislação, em Convenção Coletiva de Trabalho, em sentença normativa da Justiça do Trabalho, em Acordos Coletivos de Trabalho celebrados por Sindicatos e empresas de suas respectivas bases e ainda, estipuladas em contrato individual de trabalho.



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



SINDICATO DOS
METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

145. NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTES

O advento de normas legais, sejam de caráter constitucional ou de lei ordinária, estabelecendo condições de direitos e deveres que guardam relação de identidade jurídica em face das normas previstas nesta convenção coletiva, terão incidência sobre os contratos individuais de trabalho, de modo a resguardar e assegurar sempre, e em qualquer caso, em favor dos trabalhadores a aplicação das garantias do melhor direito entre umas e outras, vedada entretanto, em qualquer caso, a acumulação, preservando-se, sempre, as garantias básicas do artigo 7.º da Constituição Federal.

146. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a cumprir e a respeitar os dispositivos ora pactuados, ficando a parte infratora, sujeita às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

147. DATA-BASE

Fica mantida a data base atual praticada entre as partes.

148. TRABALHADORES ANISTIADOS

Os trabalhadores beneficiados pela anistia prevista na Lei nº 8.632, de 4.3.93, e que manifestarem interesse, deverão ser reintegrados nos cargos e funções que ocupavam na data em que foram desligados, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data em que a empresa receber a notificação encaminhada pelo Sindicato profissional, nos termos estabelecidos nesta cláusula e pertinente à manifestação do interessado.

- a) os trabalhadores interessados deverão se manifestar perante o respectivo sindicato;
- b) o sindicato profissional enviará à empresa respectiva, relação contendo nome e a qualificação dos interessados;
- c) aos trabalhadores abrangidos por este artigo, ficam assegurados isonomia salarial e estabilidade no emprego até 31.10.2004;



METALÚRGICOS DE
S. JOSÉ DOS CAMPOS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE CAMPINAS
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DE LIMEIRA
E REGIÃO



METALÚRGICOS
DA BAIXADA
SANTISTA

- d) o descumprimento pela empresa, do prazo estabelecido no *caput* deste artigo, implicará no pagamento dos salários do trabalhador anistiado, com todas as vantagens e garantias contratuais, até a data da sua efetiva reintegração;
- e) todos os dirigentes sindicais atualmente demitidos estão abrangidos pela presente cláusula.

149. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial instituída em assembléia geral dos trabalhadores obriga toda a categoria, sendo soberanas suas deliberações.

150. DA ESTABILIDADE CONTINGENCIAL

É vedada a demissão coletiva de trabalhadores por força de crise energética provocada pela incúria governamental ou por qualquer outra contingência econômica.

TÍTULO XIII – DA VIGÊNCIA

151. VIGÊNCIA

As vantagens asseguradas neste contrato integram-se ao patrimônio jurídico das categorias profissionais aqui representadas, bem como aos contratos individuais de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por esta norma, permanecendo vigentes enquanto não forem alteradas e/ou substituídas através da celebração de nova Convenção Coletiva entre as partes.

As disposições pertinentes às cláusulas econômicas contidas neste contrato, assim entendidas aquelas que disciplinam acerca da correção salarial, dos aumentos salariais e por produtividade e das disposições sobre o piso salarial, serão renovadas e revisadas sempre, a cada ano, em face das disposições de política econômica ou de outras situações supervenientes e de caráter econômico;



Por ocasião da data-base, as vantagens asseguradas neste contrato poderão ser objeto de negociação entre as partes, para a revisão, sempre que visar aperfeiçoar, melhorar ou ampliar seus benefícios em favor dos trabalhadores;

Fica assegurado o princípio da negociação permanente entre as partes, através um canal de entendimentos com o objetivo de solucionar todas as dúvidas, interpretações e questionamentos das partes em face do cumprimento e aplicação dos dispositivos desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo necessária apenas a notificação fundamentada da parte suscitante do entendimento, em relação à parte suscitada.

**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.**