

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012144/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/10/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056608/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.004611/2011-18
DATA DO PROTOCOLO: 14/10/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRAB. INDS. SID MET EL ELETR DE CUBATAO, CNPJ n. 58.194.333/0001-89, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ERIVALDO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DAS IND METAL ELETRO ELET DA BAIXADA SANTISTA, CNPJ n. 60.012.168/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO VIEIRA DA CUNHA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2013 e a data-base da categoria em 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Industrial Naval, Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, Eletro-Eletrônicas**, com abrangência territorial em **Cubatão/SP, Guarujá/SP, Itanhaém/SP, Mongaguá/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2011 a 31/03/2012

PISO SALARIAL

A partir de 1º de abril de 2011, o índice de reajuste do piso salarial da categoria será de 9,37%, (nove virgula trinta e sete por cento) dessa forma o valor do piso para 220 horas/mês será de R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais) para ajudantes, serventes e auxiliares em geral.

Nota - 1 - As empresas não poderão ter, em seu quadro de funcionários, ninguém que receba valor menor que R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais) pela jornada normal de trabalho (220horas/mês), à exceção dos aprendizes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2011 a 31/03/2012

REAJUSTE SALARIAL

Será concedido um reajuste salarial de:

I – 9,00% (nove vírgula zero por cento) a ser aplicado sobre os salários maiores que o piso até o limite de R\$ 4.855,26 (quatro mil e oitocentos e cinquenta e cinco reais vírgula vinte e seis centavos), com base nos salários de março de 2011.

II – Valor fixo de R\$ 388,41 (trezentos e oitenta e oito reais vírgula quarenta e um centavos) para os funcionários que tenham o salário superior à R\$ 4.855,26 (quatro mil e oitocentos e cinquenta e cinco reais vírgula vinte e seis centavos) com base nos salários de 1º de março de 2011.

Parágrafo Primeiro: Serão deduzidas todas as antecipações salariais já concedidas no período de Abril de 2010 a Março de 2011, exceto os aumentos reais e reajustes decorrentes de convenção ou acordos coletivos com a entidade sindical ou promoções, transferências, equiparações salariais, mérito e término de aprendizagem a aumento real expressamente concedido a esse título.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalho, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

As empresas que efetuarem pagamentos de salários e de vales, através de depósitos bancários simples, ou cheque salário, deverão proporcionar aos empregados o tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho, e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeições, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de comprovação, mantidas as demais condições da Portaria no. 3281/84 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único: As empresas que efetuarem o respectivo pagamento em depósitos bancários, que possibilitem o saque em cartão “24 horas”, não necessitam liberar seus funcionários durante a jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

-
As empresas concederão mensalmente a seus empregados um adiantamento sobre o salário, respeitada as seguintes condições:

I - O adiantamento corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário mensal, desde que o funcionário já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.

II - O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverão ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

III - Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência do pagamento;

IV - O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento do 13º salário.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor recolhido ao FGTS.

Nota: Ficará dispensada do fornecimento do demonstrativo de pagamento, a empresa que propiciar aos funcionários, a disponibilidade gratuita do acesso a demonstrativo eletrônico de pagamento com as especificações de valores e respectivos descontos.

CLÁUSULA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO

ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao mês trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

I - O não pagamento dos salários, no prazo determinado nesta cláusula, acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro - 5% (cinco por cento) ao mês do piso base da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita com atraso de até 15 dias, sendo então pago o valor principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 10% (dez por cento) ao mês do piso base da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita com atraso superior de 15 dias, sendo então pago o valor principal e a respectiva multa.

II - O não pagamento do 13ºsalário e a remuneração das férias nos prazos definidos em lei, implicarão, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

Nota: A multa poderá ser abonada, desde que a empresa em dificuldade, negocie previamente com o sindicato dos trabalhadores – STIMMEC.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO DO D S R - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

DESCONTO DO D S R - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

A empresa só poderá descontar o DSR quando este atraso for superior aos 30(vinte) minutos e a justificativa não for aceita por ela.

Parágrafo Único: Nos serviços que exijam trabalhos aos domingos, as escalas de revezamento deverão prever, no mínimo uma folga coincidente com um domingo a cada 7 (sete) semanas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

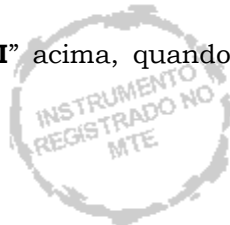
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

I - O funcionário que venha substituir outro de salário maior, a partir do 15º (décimo quinto) dia da substituição de caráter eventual, passará a receber o mesmo salário do substituído, excluídos as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 20 (vinte) dias.

II - Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos, acarretará a efetivação na função, aplicando-se nesta hipótese, a cláusula PROMOÇÕES.

Não se aplica, a garantia do item “**II**” acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2011 a 31/03/2012

ANUÊNIO

Ficam mantidos para os funcionários que já vinham recebendo o anuênio em março de 2000, o direito à continuidade do recebimento do mesmo, só que com o valor reajustado em 9,00 % (nove vírgula zero por

cento), com base sobre o recebimento de março de 2011..

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Quando ocorrer trabalho em regime de Hora Extraordinária, esta será remunerada da seguinte maneira:

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

II - 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em domingos, feriados e dias já compensados.

III - Na prorrogação da jornada diária, será também considerada como extraordinária, o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer.

IV - Nas empresas, que possuem restaurantes e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando forem programadas jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos ou folgas, deverão fornecer lanches ou refeições aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado.

Parágrafo Único: Nas empresas em que não se compensam totalmente as horas normais de sábado, as horas extras quando executadas, no sábado terão 50% (cinquenta vírgula zero por cento) de acréscimo sobre a hora normal.



ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins de artigo 73 da CLT.

Nota - É vedada, às empresas que pagam um percentual maior que o ora pactuado neste acordo, alterar o mesmo sem o de acordo dos respectivos funcionários, através da representação do sindicato da categoria profissional e devidamente homologado junto à DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO, em Santos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

INSALUBRIDADE

Os empregados que exerçam suas funções em áreas insalubres, assim definidas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR-9 do Capítulo V, título II da C.L.T.), receberão o adicional nos graus definidos na legislação pertinente.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERICULOSIDADE

PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal, desde que o laudo pericial assim o defina.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PERICULOSIDADE PROPORCIONAL

PERICULOSIDADE PROPORCIONAL

Ocorrendo trabalho em locais de condições de periculosidade de modo eventual, descontínuo ou intermitente ao longo da jornada, o adicional de periculosidade incidirá proporcionalmente, em função do tempo despendido pelo funcionário na execução da tarefa ou atividade em condições de risco, projetando-se o cálculo para toda a jornada contratual do dia da execução da tarefa.

Nota: Isto se aplica ao funcionário que é contratado para executar o seu trabalho em áreas consideradas normais e por força de uma condição temporária é deslocado para executar o trabalho em outra área, esta considerada como área de periculosidade e que portanto passa a ter o direito de receber o adicional de periculosidade proporcional, pelo período em que ocorre essa exposição.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS REFERENTE AO EX.DE 2011

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2011 a 31/03/2012

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2011.

As empresas se comprometem a iniciar até agosto de 2011, negociação para a implantação do Pagamento de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) do exercício de 2011, nos termos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000, com a participação de comissão de empregados e o sindicato representativo da categoria.

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa não cumpra o “caput” deste artigo ou não ocorra acordo, terá que pagar a título de PLR, em parcela única, em março de 2012, para cada funcionário, o valor de:

I – R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) para as empresas que possuíam até 20 funcionários em seu quadro em 31 de dezembro de 2011.

II – R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) para as empresas que possuíam mais de 20 funcionários em

seu quadro em 31 de dezembro de 2011.

Nota – Para os funcionários que em dezembro de 2011 não tenham completado os 12 meses trabalhados na empresa, receberão o valor acima proporcional ao número de meses trabalhados no exercício de 2011. Será considerado, como mês integralmente trabalhado, fração igual ou superior a 15 dias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2011 a 31/03/2012

VALE REFEIÇÃO



As empresas concederão aos seus empregados Vale Refeição ou Vale Alimentação, cuja opção ficará a cargo dos colaboradores pelo prazo de vigência da presente convenção, com valor mínimo que deverá ser de R\$ **11,00 (onze reais)**, preservadas as condições mais vantajosas já existente.

Parágrafo Único: As empresas poderão descontar no máximo até 15% (quinze por cento) do valor do Vale Refeição ou dos valores das refeições fornecidas aos funcionários.

Nota – As empresas que oferecem aos seus funcionários a alimentação em seus refeitórios ou em convênios com empresas de alimentação estão isentos de oferecer o Vale Refeição ou Vale Alimentação..

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

TRANSPORTE

As empresas fornecerão durante a vigência do presente Contrato Coletivas de Trabalho:

I – Os serviços de transporte próprio fornecido pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer às legislações vigentes a respeito.

II – Na ausência de transporte fornecido pela empresa, a mesma deverá fornecer aos trabalhadores, vale transporte, nos termos da legislação vigente.

III – O vale Transporte deverá ser usado pelo empregado somente para locomoção da residência para o local de trabalho e vice-versa.

IV – Todo e qualquer deslocamento para prestação de serviço ficará por conta do empregador.

V – É proibido o fornecimento do vale transporte diariamente. O vale transporte deverá ser entregue ao trabalhador até o ultimo dia anterior ao período a ser trabalhado, em quantidade suficiente para este período.

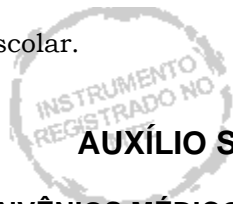
AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ESCOLAR

AUXÍLIO ESCOLAR

Recomenda-se às empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME para facilitar aos seus

empregados à aquisição de material escolar.



AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS MÉDICOS

CONVÊNIOS MÉDICOS

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

As empresas poderão encaminhar ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, o material de orientação das facilidades oferecidas pelo(s) convenio(s), quando editado, objetivando esclarecer eventuais dúvidas que o funcionário da referida empresa vier a ter.

As empresas citadas proporcionarão aos empregados afastados definitivamente por aposentadoria, inclusive por invalidez, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo integral de sua participação no convênio.

Aos empregados afastados do serviço por acidente de trabalho serão assegurados sua a continuidade do convênio médico enquanto persistir o afastamento.

Nota: Nos períodos de afastamento, a empresa arcará com o valor da participação do empregado, reembolsando-se por ocasião de seu retorno ao trabalho, mediante desconto em 3 (três) ou mais vezes no seu salário, desde que o desconto não ultrapasse 20% do salário nominal do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará, a título de auxílio funeral, 2,5(dois vírgula cinco) pisos salariais (conforme estipulado na cláusula 01), em até 2 (dois) dias úteis.

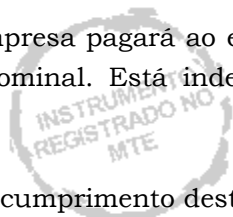
Parágrafo Único: Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior ao valor acima estipulado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

INDENIZAÇÃO POR MORTE

A- MORTE NATURAL

Na ocorrência de morte natural, a empresa pagará ao empregado uma indenização equivalente a 1,5 (um vírgula cinco) vezes o seu salário nominal. Esta indenização só será paga quando ocorrer à rescisão contratual.



Parágrafo Único: Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária seja igual ou superior ao valor acima estipulado.

B- MORTE ACIDENTAL

Na ocorrência de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará ao empregado uma indenização equivalente a 3 (três) vezes o seu salário nominal. Está indenização só será paga quando ocorrer à rescisão contratual.

Parágrafo Único: Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária seja igual ou superior ao valor acima estipulado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

AUXÍLIO CRECHE

As empresas que tiverem em seu efetivo mais de 30(trinta) funcionárias – mães maiores de 16 anos de idade, poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2, do artigo 398, da CLT, ou reembolsar diretamente às funcionárias o valor das despesas com taxa de matrícula e mensalidade de creches legalmente reconhecidas, mediante apresentação de recibos, até o limite de 20% do piso salarial, por mês, e por filho com idade entre zero e até 6 meses.

Nota: Esta forma de reembolso não integrará o salário ou a remuneração da funcionária para qualquer efeito jurídico ou legal.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIÁRIAS

DIÁRIAS

As empresas devem efetuar adiantamento em espécie ao funcionário destacado para serviços externos, em valor suficiente para cobrir as despesas com transporte, alimentação e, se for o caso, estadia.

O prazo para prestação de contas fica a critério de cada empresa, desde que o funcionário não tenha de suprir despesas com recursos próprios. Ocorrendo esta situação, a empresa terá de ressarcir-lo no prazo de 48 horas após a prestação de contas.

Parágrafo Único: As empresas que deslocarem seus funcionários para fora do seu Município de atuação deverão, caso já dêem Vale Refeição aos seus funcionários, verificar a sua aceitação e se o valor é compatível para o local de deslocamento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL

TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam

com o horário de refeição;

As empresas que fornecem transporte aos seus funcionários poderão permitir a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas, observando-se um período de 30 (trinta) dias renovável por igual período. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, desde que seu afastamento não tenha sido maior que um ano, bem como para casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função, como mão-de-obra temporária.

Parágrafo Único: Na hipótese da empresa interromper o período de experiência para o qual o funcionário foi contratado, a empresa é obrigada a pagar 50% (cinquenta por cento) do período não cumprido, ou o aviso prévio, conforme o contrato de experiência preveja ou não, o direito de rescisão antecipada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas, ao procederem ao 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PIS

PIS

As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e respectiva agência para o 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 do DSR, feriado, férias e 13º salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADOS

READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados para exercício da mesma função antes exercida, desde que seu afastamento da empresa não seja superior à 12(doze) meses, garantirá ao mesmo, a percepção de salário reajustado através de percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período que esteve desligado da empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, no ato da homologação, fornecerá ao empregado dispensado, sem motivo justificado, uma



Carta de Referência.

Quando da demissão, a empresa fornecerá também, documentação dos cursos que o empregado concluiu na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA-AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

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 claramente os motivos determinantes, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SAQUE DE FGTS PARA A CASA PRÓPRIA

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho, com mais de 1(um) ano de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional ou na DRT – Delegacia Regional do Trabalho, a qual será realizada no 1º (primeiro) dia útil após o término do aviso prévio trabalhado, e no caso do aviso prévio indenizado, no prazo de 10(dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, sob pena de não o fazendo nos limites dos prazos acima arcarem com as multas previstas na CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RECISÃO POR OCASIÃO DA APOSENTADORIA

RECISÃO POR OCASIÃO DA APOSENTADORIA

Aos empregados aposentados será assegurada, no ato rescisório, a multa de 40% sobre os depósitos devidos durante todo o contrato de trabalho.

Nota : Aos empregados que se aposentarem e permanecerem trabalhando na mesma empresa, após a aposentaria, o pagamento da multa fundiária dar-se á somente no ato da rescisão contratual, devendo ser calculada sobre o saldo do FGTS sacado na vigência contratual, por motivo de aposentadoria e dos depósitos devidos posteriormente a aposentadoria.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, o aviso prévio será de 30 dias e obedecerá aos seguintes critérios:

I – Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado.

II – 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, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana, descontados dos 7 (sete) dias corridos durante o período, ou 7 (sete) dias corridos durante o período.

III – O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia da semana.

IV – 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 na CLT.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TERCEIRIZAÇÃO

TERCEIRIZAÇÃO

Caso exista mão de obra terceirizada, na atividade fim, em alguma empresa, serão garantidas à mesmas, todos os direitos da presente convenção, até o término da atividade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COOPERATIVA

COOPERATIVA

É vedada a contratação de mão de obra oriunda de cooperativas de trabalho ligadas à atividade-fim da empresa.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZES DO SENAI

APRENDIZES DO SENAI

I - Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, um salário mínimo/hora de R\$ 1,94 (um real, vírgula noventa e quatro centavos) por hora trabalhada.

II - As empresas não poderão deixar de cumprir o que determina o Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005 com relação à contratação de aprendizes.

III - As condições e prazos para inscrições, de seleção dos candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgadas nos quadros de avisos com antecedência de 30 dias;

IV - As entidades sindicais integrantes deste Contrato Coletivo encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do 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.

V - O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo determinado conforme Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005.

Parágrafo único: No último período de aprendizado (6 meses), pela jornada normal de trabalho (220 horas/mês), o aprendiz receberá a título de remuneração o valor do piso salarial desta Convenção Coletiva.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas poderão promover 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.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DO MENOR

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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

I – As comunicações de acidente do trabalho, destinadas ao órgão previdenciário, deverão ser encaminhadas no prazo máximo de 24 horas da ocorrência do acidente-tipo, nos parâmetros da Lei nº 8.213/91 e dos Decretos nº 357/91 e 611/92, com a remessa de cópia ao sindicato profissional em igual prazo.

II – 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 úteis da solicitação.

III – Os formulários informativos para a concessão de benefícios de aposentadoria previstos no art.58, parágrafo 4º da Lei nº 8.213/91 e no Regulamento da Previdência Social, Decreto nº 3048/99, e demais informações contratuais exigidas pelo INSS, independente de solicitação à empresa.

IV – 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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

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

I – Proibição da introdução do teste HIV na rotina dos exames de admissão e demissão, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.

II – Os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando as empresas prestarem serviços no exterior, levando seus funcionários, estes deverão acordar entre si, a forma de efetuarem o pagamento mensal, sendo que 50% do vencimento para os seus dependentes aqui no Brasil, e 50% para o trabalhador, sempre nas datas correspondente ao pagamento normal.

Deverá também ser responsável por qualquer atendimento médico hospitalar de seus funcionários durante o período que estiverem no exterior, bem como garantir, em qualquer hipótese, o seu retorno ao país, junto ao seu local de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas efetuarão, em 48 horas, após o recebimento das CTPS, as anotações pertinentes às alterações contratuais nas carteiras de trabalho e previdência social, pertinente a alterações contratuais, referentes a salários, bem como funções exercidas, e outras legalmente exigidas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

A empresa fornecerá declarações ao empregado, ou dará ao mesmo acesso ao conjunto de dados e informações, da 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, que possuem estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo de mão-de-obra operacional, numa carreira progressiva que não ultrapasse 4 (quatro) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

Parágrafo Único: O cargo/função será anotado na CTPS juntamente com o código CBO (Código Brasileiro de Ocupação), sendo obrigatório o registro do mesmo na RAIS.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

PROMOÇÕES

I – CARGO SUPERIOR - A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

II – CHEFIA - Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 60 (sessenta) dias;

Nota: Vencido o prazo experimental ou o empregado é efetivado, recebendo o devido aumento salarial com respectiva anotação em sua carteira profissional, ou retorna à função anteriormente exercida.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores e, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos seus ex-empregados.

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 à qualificação e conhecimentos exigidos para o exercício da função.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL

O trabalhador que por pressão superior for submetido à ofensa que provoque abuso na sua integridade física e mental deverá procurar o sindicato para que a entidade utilize os meios legais para ressarcimento do dano sofrido como também denunciar ao Ministério Público do Trabalho e DRT.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO SEXUAL

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 por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor (a).

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

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

Obrigam-se as empresas, a garantir que sejam apenas técnicos e ou profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, assegurando 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

I - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

II - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprovar no prazo de 10 (dez) dias a partir da notificação da dispensa.

III - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o aviso prévio não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

GARANTIA DE EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

III - Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto 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 sua jornada de trabalho.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACID. NO TRAB. OU PORT.DE DOENÇA PROFISSIO

GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Desde que tenha percebido o respectivo benefício previdenciário, fica garantido ao empregado acidentado, independente de ter ou não ficado com seqüela, e ao portador de doença profissional, adquirida em consequência de suas atividades na empresa, emprego ou salário pelo período de 1 (um) ano, a partir da data de sua alta.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço, por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém ao prazo máximo de 60 dias para afastamento de até 2 anos e garantia de 90 dias para quem esteve afastado a mais de dois anos.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

I - Aos funcionários com mais de 10 (dez) anos da empresa que comprovadamente estiverem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

II - Aos funcionários com mais de 20(vinte) anos da empresa que comprovadamente estiverem a um máximo de 18(dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

Parágrafo único: O contrato de trabalho destes empregados, desde que se enquadrem nas condições acima, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

GARANTIA DO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

Ao empregado que já comprovadamente adquiriu o direito à aposentadoria, em qualquer das suas modalidades, fica garantido emprego e salário durante o período de 30 (trinta) dias a partir da data do protocolo do requerimento de benefício junto ao INSS.

ESTABILIDADE ABORTO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

I - É assegurada à empregada gestante que sofrer aborto não criminoso, desde que comprovado por atestado médico oficial, um repouso remunerado de 2 (duas) semanas.

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, por 30(trinta) dias, da empregada gestante que sofrer aborto, não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas enviarão ao sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, até o dia 15 de fevereiro de cada ano, cópias dos quadros III, IV, V e VI – previstos na NR-4, referentes ao ano anterior.

I – 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 18 (dezoito) horas até as 9 (nove) horas do dia seguinte.

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

III – 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.

IV – Será facultado ao sindicato o acesso ao posto de trabalho para verificação de nexos causais de acidentes, desde que acompanhados pelo técnico da empresa ou outro representante legal.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

I - ABONO DE FALTA - Será abonada a falta do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém às duas primeiras inscrições 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, o segundo grau, curso superior, curso de formação profissional, devendo a empresa ser notificada dentro de 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura deste Acordo ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

III - ESTÁGIO - As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades das empresas.

IV - EXTENSÃO - Esta mesma garantia aplica-se ao trabalhador em curso alfabetizante

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

I - Reduzir as jornadas diárias de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação semanal;

II - Pagar o excedente, como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

III - Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

As empresas comunicarão aos seus empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada, à exceção das que se enquadrem no item “III”.

Parágrafo 1º : 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 2º : Todos os acordos de compensação anual de horas e dias pontes deverão ser firmados com a participação do Sindicato de trabalhadores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPTÕES DE TRABALHO

INTERRUPÇÕES DE TRABALHO

Quando o funcionário estiver cumprindo a sua jornada normal de trabalho e por motivo independente da sua vontade houver interrupção do trabalho, as horas de interrupção não poderão ser posteriormente compensadas, ficando-lhe assegurada a remuneração das mesmas.

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

I - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro ou sogra e 01 (um) dia, no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com jornadas de trabalho e mediante comprovação.

II - No caso de internação de filho (a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar a mesma, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário e mediante comprovação.

III - As mães ou pais empregados, que tenham filhos menores que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada quando sua presença for solicitada na unidade escolar, desde que avisada com três dias de antecedência e mediante comprovação.

IV - Também no caso de acompanhante o atestado médico deverá conter, além do código correspondente, o período e horário do atendimento e mediante comprovação.

V - As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

VI - Na eventualidade do funcionário necessitar de um prazo maior que o estipulado acima e se a empresa estiver de acordo, estes dias poderão ser descontados do período de férias correspondente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS

AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS

Fica convencionado que faltas, cujas justificativas não estão previstas na legislação e na presente convenção, poderão não ser descontadas do funcionário desde que ambas as partes (empresa e funcionário) de comum acordo concordem em compensá-las a qualquer momento, em conformidade com o que estabelece o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - FÉRIAS

FÉRIAS

I - As empresas comunicarão aos seus empregados, com antecedência mínima de 30(trinta) dias, qual a data do início do período de gozo de suas férias individuais.

II - O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, devendo ser fixado, no primeiro dia útil da semana ou de acordo com as partes.

III - Quando as férias coletivas abrangerem os dias “25 de Dezembro e 01 de Janeiro”, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

IV - A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Único - Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

V - O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário, previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item “**I**”.

VI - No prazo acima, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

VII - As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas, conforme item “**I**” acima, deverão ressarcir as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento, desde que, devidamente comprovadas”.

VIII - Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa e no prazo de 15 (quinze) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a ½ (meio) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituídas, pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

IX - Os empregados que pedirem demissão com menos de um ano de serviço, terão direito a férias proporcionais, acrescidas de 1/3 conforme Constituição Federal.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

FÉRIAS PROPORCIONAIS

A empresa pagará 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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

LICENÇA MATERNIDADE

A licença da empregada gestante será de 150 (cento e cinquenta) dias, os quais serão contados a partir da

data do parto.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO

AMAMENTAÇÃO

Toda a mulher trabalhadora que estiver amamentando o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, terá o direito assegurado durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um, ou opção da redução do período de trabalho em uma hora, conforme acordo das partes, sem qualquer prejuízo salarial funcional.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA DA EMPREGADA ADOTANTE

LICENÇA DA EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença remunerada, conforme abaixo, para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, conforme Lei 10421 de 15/04/02:

I – crianças até 1 anolicença de 150 dias

II – crianças de 1 a 4 anos.....licença de 60 dias

III – crianças de 4 a 8 anos.....licença de 30 dias

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos, contados a partir do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com parágrafo 1º do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, excluído o dia do parto se neste dia ele trabalhou.

Parágrafo Único: O trabalhador que comprovadamente se tornar pai adotivo terá a título de licença paternidade 5 (cinco) dias corridos, contados do dia do termo de adoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Nas empresas que utilizam mão-de-obra 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.

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - RISCO GRAVE IMINENTE

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 a CIPA em seu conjunto interromper com a ciência do técnico ou engenheiro de segurança, de imediato, as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL

ÁGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão aos seus funcionários água potável, que deverá ser submetida a análise bacteriológica sempre que solicitada pelos funcionários ou pela CIPA, devendo os reservatórios ser limpos e desinfetados, periodicamente, no mínimo a cada 6 (seis) meses e de forma adequada.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE

SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE

As empresas se comprometem a promover política de segurança, medicina e higiene no trabalho e de assistência ao acidentado, tendo como meta principal a preservação da integridade física e mental dos funcionários, sua saúde e o controle de riscos profissionais.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

As empresas deverão se empenhar ao máximo para eliminar as condições insalubres existentes em suas dependências, investindo em melhorias contínuas, utilizando-se da sua CIPA constituída conforme a NR 05.

Enquanto persistirem as condições insalubres, as empresas fornecerão gratuitamente a seus trabalhadores equipamentos de proteção individual, adequadas e confortáveis (botas, luvas, aventais, óculos, capacetes etc.), e quando a função exigir, fornecer os óculos de segurança com graus, se for o caso,

responsabilizando-se por sua conta a realização da higienização e reposição periódica desses EPI, quando gastos, avariados ou esgotados seus prazos de validade, conforme cada caso.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - RADIOATIVIDADE

RADIOATIVIDADE

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

I – Promover a fiscalização de suas instalações radioativas juntamente com a Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), do Centro de Saúde ou Programa de Saúde do Trabalhador.

II – Enviar cópia ao sindicato da autorização de funcionamento dos equipamentos radioativos expedida pela CNEN.

III – Fornecer ao sindicato a relação dos trabalhadores diretamente envolvidos na manipulação dos equipamentos radioativos.

IV – Encaminhar ao CNEN, os dados de controle de exposição à radiação e dos exames médicos previstos nas normas da CNEN

V – Liberar os funcionários, direta e indiretamente envolvidos nas áreas de atividade radioativas, e os representantes dos trabalhadores na CIPA, para um curso anual de treinamento durante o horário de trabalho, a ser programado com a CNEN.

VI – Comunicar o sindicato obrigatoriamente a instalação de novos equipamentos com fontes radioativas e a transferência, alteração ou supressão do uso dos equipamentos atualmente existentes.

VII – Dar destino adequado aos resíduos radioativos e expedir comunicação aos órgãos da CNEN.

VIII – Os trabalhadores em serviço nas áreas sob exposição de fontes radioativas deverão ser submetidos, permanentemente, ao monitoramento através de dosímetro.

IX – 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA / CCTSMA

CIPA / CCTSMA

I - Todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deverão cumprir o estabelecido na NR-5, no que se refere à constituição da CIPA.

II- As empresas convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, 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.

III – O Edital deverá também, explicitar o prazo de 10(dez) dias para inscrições, que ocorrerá do 20º

(vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições. 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.

IV - A eleição será feita 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. As empresas juntamente com o sindicato poderão fazer por setor, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato.

V - O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação.

VI - 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.

VII - 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.

VIII - O não cumprimento do disposto nos itens "I", "II", "III", "IV" e "V" por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo ser realizada nova eleição no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato.

IX - 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.

X - O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, conforme NR - 5, 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 da empresa.

XI - Todas as atas da CIPA/CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao Sindicato profissional, até 15 dias após a realização das mesmas. Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 5 dias.

XII - 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 os ambientes internos da fábrica, que será elaborado com participação dos trabalhadores.

XIII - Os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter tempo disponível, de até 1 (uma) hora, e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta.

XVI - É obrigatória a discussão dos temas alusivos à relação entre o Meio Ambiente Interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACID. NO TRAB. E DOENÇA PROFISSIO

COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E

DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

II - Um dos objetivos primordiais será a criação de subsídios para prevenção 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;

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

IV - 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 agosto, dezembro e um final, impreterivelmente até 27.02.2012, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for;

V - Fica estabelecido que sua constituição se dê no máximo em 120 (cento e vinte) dias da assinatura deste, onde os nomes dos participantes de todas as entidades serão devidamente divulgados.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE FERTILIDADE

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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos realizados sejam os periódicos, laborais, de admissão e de demissão deverão ter cópias entregues ao funcionário e devem conter todos os procedimentos previstos na NR- 7.

Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação, pela empresa do exame de demissão.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos pelos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sindicato dos Metalúrgicos, bem como dos profissionais dos convênios médicos mantidos pela empresa, quando este for o caso. Tais atestados não serão questionados, quanto à sua origem, se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.

I – Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho e Meio Ambiente 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, se o tiver, contendo nomes, cargos e horários, escalas de trabalho e outras informações contratuais pertinentes aos respectivos profissionais.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - PLANTÃO AMBULATORIAL

PLANTÃO AMBULATORIAL

As empresas com 60 (sessenta) ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial, com no mínimo 01 (um) auxiliar de enfermagem ou enfermeiro (a) neste plantão.

As empresas com até 60 (sessenta) empregados, no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências ou alternativas de um transporte terceirizado, quer seja de ambulância ou de rádio-taxi.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - PREVENÇÃO DO CANCER

PREVENÇÃO DO CANCER

Desde que o trabalhador (a) arque com o custo dos exames, as empresas o (a) liberarão, uma vez por ano e pelo número de horas necessárias, que devem ser comprovadas por atestado médico, para que faça exame de prevenção do câncer da próstata ou da mama.

Parágrafo 1º - Esta liberação é concedida exclusivamente para funcionários com idade mínima de 40 anos e para funcionária com idade mínima de 30 anos, devendo a empresa registrar no prontuário médico de cada funcionário o resultado dos exames.

Parágrafo 2º - Fica excluído do cumprimento desta cláusula as empresas que mantêm convênio de assistência médica para seus empregados e aquelas que incluem, no caso dos homens, o exame de PSA em seu P.C.M.S.O .

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

I - Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas.

II - 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.

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

IV - Em caso de acidentes graves em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 48 horas, acompanhada da respectiva “CAT” e descrição do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção “in loco”, desde que acompanhados pelo técnico da empresa ou outro representante legal.

V - Em caso de acidente de trabalho, a empresa deverá realizar estudo técnico, acompanhado por representante da CIPA, para adoção de medida que vise a eliminação de risco de acidente, cujo prazo não deverá exceder 15 dias.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

MEDIDAS DE PROTEÇÃO

I - As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativa as condições de trabalho e segurança do empregado.

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

III - No prazo de 30 (trinta) dias, as empresas responderão ao sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo.

IV - No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de até 7 (sete) dias.

V - Excetuam-se dos prazos previstos no item “III”, as empresas que estão realizando trabalhos em conjunto com a entidade sindical, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, em se tratando de negociação direta.

VI - 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.

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

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do respectivo Sindicato da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

Parágrafo Primeiro: O acesso de representante sindical ao quadro de avisos deverá ser sempre acompanhado por um representante da empresa.

Parágrafo Segundo: As empresas não poderão vetar a distribuição de panfletos na portaria.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - CONTATOS COM A EMPRESA

CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a direção da empresa de sua base territorial, deverá agendar um horário com antecedência junto ao departamento Pessoal ou a Diretoria da Empresa.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS SINDICAIS

GARANTIAS SINDICAIS

I - O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

II – Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria, 02 (duas) vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo com as partes, e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

III - Participação em cursos e ou encontros sindicais:

- Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 08

(oito) dias por ano, sem prejuízos nas férias, 13º salário, feriado e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

- Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, quando solicitado, até 30 de junho de 2.012, as informações relativas à mão-de-obra operacional (força de trabalho) do estabelecimento fabril da base territorial, contidos na RAIS entregue em 2.010.

As informações acima poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o Sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, informações sobre 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES DO SINDICATO

MENSALIDADES DO SINDICATO

I - Ficam obrigadas as empresas que receberem a notificação das mensalidades devidas por trabalhadores ao sindicato, a efetuar o desconto na folha de pagamento e repassando-as ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

II - As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de comprovação das mensalidades já descontadas dos associados ao Sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 20 (vinte) dias.

III - A empresa que não proceder ao respectivo recolhimento ao sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis depois de descontados as contribuições associativas mensais, esta arcará com multa pecuniária equivalente a 2 % (dois por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes corrigidos pela taxa SELIC sobre esse valor, até a data do efetivo pagamento, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo das comunicações penais relativas à apropriação indébita.

CLÁUSULA CENTÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A contribuição assistencial patronal para o ano de 2011 terá por base o Capital Social da empresa cujo pagamento será em uma única parcela e com vencimento para 31/ 08/ 2011.

CAPITAL	VALOR
Até R\$ 10.000,00	R\$ 383,00
De R\$ 10.001,00 à R\$ 30.000,00	R\$ 510,00
De R\$ 30.001,00 à R\$ 100.000,00	R\$ 765,00
Acima de R\$ 100.001,00	R\$ 1.148,00

Nota: Os sócios da entidade sindical patronal gozarão de desconto de 40% (quarenta por cento).

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Contribuição Negocial no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado não associado ao sindicato da categoria, a ser descontada na folha de pagamento de agosto/11 e repassada ao sindicato profissional até o dia 16 de setembro/11.

Fica estabelecido prazo de 01/08/11 à 10/08/11 para os funcionários que não concordarem com esta contribuição, apresentarem carta de oposição de forma manuscrita em 2 (duas) vias, a ser protocolada na secretaria da entidade no horário comercial das 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00.

Os trabalhadores que sindicalizarem até este período estão desobrigados da Contribuição Negocial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

Fica garantida ao Sindicato representante da Categoria Profissional - STISMMMEC a abertura de negociação complementar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por ramo de atividade, por grupo de empresas ou empresa isolada, desde que o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Eletro Eletrônicas da Baixada Santista – SIMEES seja notificado antes do início da respectiva negociação. A efetiva participação do SIMEES só ocorrerá no caso de ser convidado pela empresa.

A negociação complementar só terá validade depois de homologada na Delegacia Regional do Trabalho em Santos.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, o Sindicato representativo da categoria econômica, signatário do presente contrato Coletivo de Trabalho, fornecerá ao Sindicato representativo da categoria profissional, a relação das empresas associadas abrangidas por sua representação, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - GARANTIAS GERAIS

GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas, em favor dos trabalhadores, a garantia de aplicação do melhor direito, assim considerado entre as disposições comparativas, dos dispositivos desta Convenção Coletiva de trabalho e da CLT.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO

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.

Nota – O SIMEES e o STISMMMEC se comprometem a fazer todos os esforços para que todas as empresas de suas bases territoriais cumpram esta Convenção Coletiva de Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIAS DAS CLÁUSULAS ECONOMICAS

As cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva vigorarão de 01/04/2011 a 31/03/2012.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - MULTA

MULTA

Fica acordada pelas partes multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época de evento, por infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - REMÉDIOS

Ocorrendo acidente de trabalho, todos os medicamentos do pronto atendimento serão pagos pelas empresas, mediante a apresentação da receita médica.

**ERIVALDO DOS SANTOS
DIRETOR
SINDICATO DOS TRAB. INDS. SID MET EL ELETR DE CUBATAO**

**SERGIO VIEIRA DA CUNHA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS IND METAL ELETRO ELET DA BAIXADA SANTISTA**

ANEXOS

ANEXO I - FINALIZAÇÃO

E, por estarem acordados, assinam o presente em 06 (seis) vias de igual forma e teor, na presença de seus respectivos advogados, devendo ser o presente, devidamente homologado junto a Delegacia Regional de Trabalho em Santos/SP.

Santos, 30 de agosto de 2011.

Sérgio Vieira da Cunha

SIMEES - PRESIDENTE

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Eletro,
Eletrônicas da Baixada de Santista.

Erivaldo dos Santos

STISMMMEC – DIRETOR

Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas,
Mecânicas, de Material Elétrico e
Eletrônico e Indústria Naval de Cubatão,
Santos, São Vicente, Guarujá, Praia
Grande, Bertioga, Mongaguá, Itanháem,
Peruíbe e São Sebastião.

Dr. Celestino Venâncio Ramos

OAB/- 35873

Dr. Jonadade Laurindo

OAB/ - 176761