



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS
Campinas, Indaiatuba, Americana, Monte Mor, Valinhos,
Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Hortolândia
DEPARTAMENTO JURÍDICO
E-MAIL: juridico@metalcampinas.org.br

CAMPANHA SALARIAL 2023

PAUTA DE

REIVINDICAÇÕES



**AOS
REPRESENTANTES DA BANCADA PATRONAL .
PREZADOS SENHORES.**

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Campinas e Região, neste momento entrega a sua Pauta com as reivindicações discutidas com a categoria e aprovada em Assembléia Geral.

Oficialmente iniciamos nossa campanha salarial ano 2023.

Queremos com estas reivindicações aqui contidas, dizer aos representantes patronais que os trabalhadores esperam que aja acordo nas reivindicações que são básicas para nossa sobrevivência.

O país esta passando por um momento de mudanças estruturais com aprovação de medidas que visa a retomada do crescimento econômico e para isto o governo federal tem aprovado medidas que visa dar condições para que os empresários possam manter os empregos.

Temos presenciado diretamente nas fábricas o resultado desses incentivos governamentais.

O país vive um ambiente positivo, isto são os próprios empresários falando em pesquisa feita pela imprensa.

Por isso queremos dizer que é necessário que tenhamos uma negociação que garanta aos trabalhadores **a renovação da atual convenção coletiva e reposição integral do INPC do período setembro de 2022 a agosto de 2023.**

Aumento real de Salário com base na produtividade física e horas trabalhadas.

Sendo assim, esperamos que aja por parte dos representantes patronais uma negociação que venha de encontro aos anseios dos trabalhadores.

Esperamos que em primeiro de setembro possamos estar apresentando em Assembléia Geral uma proposta social e econômica que reconheça o esforço e dedicação dos trabalhadores para que as empresas possam produzir sem interrupções de paralisações e greves.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E FIBRAS ÓPTICAS DE CAMPINAS E REGIÃO.



ÍNDICE

1. DIÁRIAS
2. PROMOÇÕES
3. TESTE ADMISSIONAL
4. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
5. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE
- I- ABONO DE FALTA
- II- HORÁRIO DE TRABALHO
- III - ESTÁGIO
6. LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL
7. DA LICENÇA PATERNIDADE
8. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
9. COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO
10. NECESSIDADES HIGIÊNICAS
11. CONVÊNIOS ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA
12. AUXÍLIO FUNERAL
13. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
14. CARTA DE REFERÊNCIA
15. PLANTÃO AMBULATORIAL
16. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO
17. QUADROS DE AVISOS
18. MENSALIDADES DO SINDICATO
19. INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS
20. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR
21. RELAÇÃO DE EMPRESAS
22. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
23. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
24. COOPERATIVAS
25. FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIA
26. TERCEIRIZAÇÃO
27. TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO
28. REVEZAMENTO
29. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA
30. REAJUSTE SALARIAL
31. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO
32. PISO SALARIAL
33. PAGAMENTO DE SALÁRIOS
- 33.1. ADIANTAMENTO
- 33.2. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
34. ATRASO DE PAGAMENTO
35. POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS
36. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
37. DESCONTO DO DSR
38. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS



39. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
40. SALÁRIO-ADMISSÃO
41. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA
42. FÉRIAS
43. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL
44. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
45. GARANTIA AOS MENORES APRENDIZES
46. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
47. LICENÇA MATERNIDADE
48. PREVENÇÃO DO CÂNCER
49. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE
50. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV
51. GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES
52. AMAMENTAÇÃO
53. GARANTIA PARA A MULHER VITIMA DE VIOLÊNCIA DOMESTICA
54. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
55. READMISSÃO DE EMPREGADOS
56. AUXÍLIO-CRECHE
57. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
58. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
59. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
60. AVISO PRÉVIO
61. ABONO POR APOSENTADORIA
62. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO
63. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL
64. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS
65. REINTEGRAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL DESLIGADO
66. CONTATOS COM A EMPRESA
67. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL
68. SINDICALIZAÇÃO
69. DELEGADO SINDICAL
70. DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS
71. COMISSÃO DE FÁBRICA
72. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
73. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES
74. RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS
75. CIPA
76. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
77. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
78. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
79. REMÉDIOS
80. PREVENÇÃO A DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO
81. TRABALHO DO MENOR
82. ÁGUA POTÁVEL
83. CONTROLE DE BANHEIRO



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS**

Campinas, Indaiatuba, Americana, Monte Mor, Valinhos,
Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Hortolândia

DEPARTAMENTO JURÍDICO

E-MAIL: juridico@metalcampinas.org.br

84. CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO
85. DA MANUTENÇÃO E HIGIENE DOS UNIFORMES
86. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS
87. GARANTIAS GERAIS
88. NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTE
89. PROTOCOLO COVID
90. SALVAGUARDA DE DIREITOS
91. CUMPRIMENTO
92. DATA-BASE
93. VIGÊNCIA



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. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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;

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

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;

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.

5. 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.

6. LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL

No caso de casamento do(a) trabalhador(a) a licença remunerada será de 10 (dez) dias úteis consecutivos ou 12 (doze) 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, independente de gênero.

7. DA LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 30 (trinta) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho. Esta garantia abrange o pai adotante.

A Constituição garante cinco dias de afastamento prolongáveis para 20 dias pelo Programa Empresa Cidadã

8. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13.º salário, até 03 (três) **dias uteis, em caso de falecimento de ascendentes, descendentes, inclusive adotivos, sogro ou sogra;**

No caso de consultas, exames e internação de filho(a), enquanto essa perdurar; da esposa(o), ou companheira(o), **ascendente e descendente, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13.º salário,**



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.

A empregada poderá se ausentar do trabalho, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13.º salário de um dia

i) para a cada realização de exames de mamografia, papanicolau e colonoscopia;

ii) por até 2 dias ao mês em razão de ciclo menstrual para trabalhadoras com laudo médico.

9. COMPLEMENTAÇÃO DO 13.º SALÁRIO

Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, a complementação do 13.º salário;

A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário;

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

10. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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

11. CONVÊNIOS 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, sendo que todo e qualquer alteração do regime de gratuidade somente será válido desde que pactuado com o sindicato.



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.

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.

12. 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.

auxílio funeral também pode se estender para o cônjuge, herdeiros com até 21 anos de idade, filhos com deficiências (físicas ou mentais), pais e sogros do trabalhador.

13. 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.

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;

O pagamento da indenização contemplada neste artigo não prejudicará aquela devida por responsabilidade civil da empresa, nem excluirá a responsabilidade penal dos seus titulares;

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.



14. 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.

15. 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.

16. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO

A empresa disponibilizará para atendimento dos trabalhadores acidentados, todos os equipamentos e medicamentos previstos na legislação, tais como caixas de primeiros-socorros, macas, ambulâncias, ou veículo apropriado para atendimentos emergenciais.

17. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas, independente do número de empregados colocará 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.



18. MENSALIDADES DO SINDICATO

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;

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;

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 1% (um 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;

Relação nominativa dos trabalhadores que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

19. INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até o dia 1.º de março e o dia 1.º de setembro de cada ano as empresas fornecerão informações referentes ao exercício anterior, sobre:

- a) número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no período;
- b) número de trabalhadores afastados mensalmente, por gênero;
- c) programas que comportem novos investimentos;
- d) critérios gerais das instalações.
- e) salários médios, jornada de trabalho semanal, reajuste salarial concedido e produção mensal;
- f) certidão negativa de débito perante o INSS e FGTS.



20. 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.

21. 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.

22. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta horas) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução do salário ou dos demais consectários legais, ressalvadas as situações pertinentes às jornadas menores já praticadas.

23. 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.

24. 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.

25. 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, para estes casos o limite Máximo do contrato será de 60 dias, podendo ser renovado em uma única vez por mais 60 dias.

Caso após este período persistir a demanda da empresa, o trabalhador devera ser imediatamente efetivado, ficando restringida a contratação de novo trabalhador temporário para o exercício da mesma função.



26. 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.

27. 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.

28. 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).

Sendo que a jornada de trabalho no regime 6x2, necessariamente será de 6 (seis) horas diárias.

29. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA

Fica estabelecida a hora noturna assim considerada nos períodos trabalhados das 21:00 horas até final da jornada de trabalho (enquanto perdurar o trabalho) com o pagamento de adicional de 100% (cem por cento), sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

30. REAJUSTE SALARIAL



Em relação a pauta econômica, os sindicatos de Campinas, Limeira e Baixada Santista, durante as negociações com a patronal, apresentara os seus índices de reajustes justificando o percentual requerido.

Para o ano de 2023, os salários vigentes em 31 de agosto de 2023, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2023 em % de aumento real, acrescido do INPC acumulado do período;

31. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO

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

32. PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por mais este contrato, será o mínimo necessário calculado pelo **DIEESE** que no mês de abril de 2023 era no valor de **R\$ 6.676,11.**

33. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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.

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.

33.1. ADIANTAMENTO

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.

33.2. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham 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.

Parágrafo único - deverão as empresas, quando requerido pelos empregados apresentar os respectivos comprovantes de recolhimento das contribuições fundiárias e previdenciárias.

34. 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:

- a) 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;
- b) 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.



35. 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 (Classificação Brasileira de Ocupações), 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.

36. 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.

37. DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atrasos ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o trabalhador de cumprir o restante da jornada de trabalho.



38. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS

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

39. 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 que já exerceram na empresa atividades através de trabalho temporário.

40. SALÁRIO-ADMISSÃO

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

41. 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 profissional.

Considerando que hoje avança em nosso país o combate ao preconceito por causa da orientação sexual e de gênero, com o Congresso Nacional inclusive discutindo leis que criminalizam tais práticas, as empresas empreenderão esforços no sentido de combater a homofobia, adotando práticas e atitudes que estimulem seus funcionários a abandonarem tais preconceitos, bem como não utilizando tais critérios em caso de admissão e promoção de seus funcionários, valendo-se exclusivamente de critérios técnico-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 tipo 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.

42. FÉRIAS

I - INDIVIDUAIS

As férias anuais serão concedidas respeitando-se as preferências do trabalhador, respeitando-se o que segue:

- 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;
- 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 60 (sessenta) 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

a) as empresas deverão comunicar a concessão de 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;

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.

43. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença ocupacional ou crônica, adquiridos ou agravados, anteriormente ou na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, os quais ficaram incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, sem prejuízo dos salários base antes percebidos, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:



- a) que apresente redução da capacidade laboral;
- b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo, e
- c) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral física ou psíquica.

Parágrafo 1º. – Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos.

Parágrafo 2º. – Estão incluídos nas garantias supra os empregados vitimados em acidente de trajeto.

Parágrafo 3º. – Os trabalhadores contemplados por esta cláusula terão custeado pela empresa todas as despesas médicas, odontológicas, tratamentos alternativos, medicamentos e outros necessários.

44. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos máximos ou mínimos previstos em lei e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

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 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

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;



45. GARANTIA AOS MENORES APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes, 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, deverão ser divulgados nos quadros de aviso com antecedência.

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.

PARA OS JOVENS APRENDIZ DA LEI 10.097/2000 - As empresas quando da contratação do jovem aprendiz preceituado na Lei 10.097/2000, deverá pagar no mínimo o menor piso da categoria metalúrgica; podendo exercer uma jornada de 8 (oito horas) diárias;



46. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por doença comum, percebendo o benefício previdenciário respectivo (B-31) 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.

Ao empregado afastado do serviço, como causa decorrente de acidente do trabalho, aplicar-se-á a pertinente legislação em vigor.

Parágrafo único – aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula serão garantidos todos os benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho dos trabalhadores da ativa (PLR, CESTA BÁSICA, VALE ALIMENTAÇÃO, ASSISTÊNCIA MÉDICA, AUXÍLIO TRANSPORTE DENTRE OUTROS)

47. LICENÇA MATERNIDADE e da empregada que sofrer aborto

A licença maternidade será de 12 (doze) meses, os quais serão contados a partir da data do parto.

Parágrafo 1º. – A presente licença caberá ainda nos casos de adoção em que a empregada obtiver a guarda judicial.

Parágrafo 2º - 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 180 dias após o aborto.

Parágrafo 3º. – Durante o período de gravidez as empresas propiciarão condições especiais de trabalho, com a concessão de pausas durante a jornada, inclusive postos de trabalho adequados às condições físicas das trabalhadoras.



48. PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas proporcionarão aos seus trabalhadores, anualmente, a realização de exame preventivo do câncer de mama, útero, próstata ou mais exames que assim achar necessário em relação ao câncer gratuitamente.

49. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 12(doze) meses após o parto, independentemente de pré-aviso ao empregador, inclusive em caso da empregada encontrar-se em contrato de experiência. E fica proibida sua entrada em área insalubre independente de atestado médico.

50. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus do 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.

51. GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES

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

52. 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.

53. GARANTIA PARA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A mulher vítima de violência doméstica terá direito à licença remunerada pelo 90 (noventa) dias, sem prejuízo de salários, férias e 13º .



54. 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.

55. 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.

56. AUXÍLIO-CRECHE

As empresas, independente do número de empregado(a)s e que não possuam creche própria no endereço residencial do trabalhador, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada(o) as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada no domicílio do trabalhador, de sua livre escolha, no valor mínimo correspondente a 60% (sessenta por cento) do piso salarial por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos;

Parágrafo 1º - O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada(o).

Parágrafo 2º - Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

Parágrafo 3º - O Auxílio creche, nas mesmas condições previstas no caput desta cláusula, também será concedido ao pai viúvo(a), separado(a), adotante ou biológico que detenha a guarda judicial do filho(a) ou que mantenha a criança sob sua responsabilidade e dependência econômica e ao pai casado desde que a esposa ou companheira trabalhe e não possua este benefício.



57. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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).

Tais atestados não serão questionados se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.

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.

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.

Não poderá haver qualquer tipo de limitação de prazo para entrega de atestado médico, podendo o mesmo ser entregue por ocasião do retorno ao trabalho.

58. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão 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.

Parágrafo 5º. - O benefício do vale transporte poderá ser concedido em dinheiro, desde que solicitado pelo empregado.

Parágrafo 6º. – Será fornecido mensalmente uma cesta básica para cada trabalhador.

59. 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 a efetiva data do 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, 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.

60. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, o aviso prévio será proporcional nos termos da lei 12.506/11 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 90 dias, independente de ter atingido a carência exigida pela lei.
- 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, nos termos da alínea d acima;
- f) o aviso prévio deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana;
- g) 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.
- h) é obrigatória a anotação, pelo empregador, no documento respectivo, da dispensa do cumprimento do aviso pelos empregados despedidos.

61. 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.



62. 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. Ao demitir o empregado a empresa deverá proceder ao agendamento da homologação dentro do prazo de 10 (dez) dias, independente do prazo determinado em Lei para depósito dos valores devidos na rescisão.

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos no prazo de 10 (dez) dias após a ressalva ou notificação do fato. O não cumprimento dos prazos acima pactuados acarretará multa no valor de 1 (um) salário nominal por infração em favor do trabalhador.

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 12 (doze) remunerações discriminadas em suas parcelas, ou mediante apresentação do holerite.

Parágrafo único – As empresas que se enquadram na Lei nº 8.213 de 24 de junho de 1991, (art.93), referente as cotas de contratações e inclusão de pessoas com Deficiência, no ato da homologação da rescisão contratual deverão fornecer documentos adequados à deficiência do trabalhador. No caso de deficientes visuais apresentar uma via do TRCT traduzida em BRAILLE e no caso de trabalhadores deficientes auditivos, fornecer intérprete de LIBRAS.

63. 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.



64. 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, para participação de cursos e/ou encontros sindicais, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, cabendo a entidade sindical comunicar a empresas, comprovando o período em que o trabalhador teve que se ausentar.

As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo sindicato representativo da categoria profissional, para que eles possam participar de cursos, seminários e outras atividades sindicais.

Sendo que estas liberações não poderão ser consideradas como ausência injustificada, inclusive aquelas que ultrapassarem os 21 dias estipulado no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Caso não seja possível o envio da convocação com antecedência, convencionam as partes de que a mesma poderá ser entregue quando do seu retorno ao trabalho.

O trabalhador que for convocado pelo sindicato para o evento, não sofrerá prejuízo salarial, já que o seu comparecimento será considerado como dia efetivo trabalhado.

Parágrafo primeiro: para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador poderá ausentar-se do trabalho até 21 (vinte e um) dias por ano.

Parágrafo segundo – Caso seja ultrapassado o prazo de 21 dias estipulado no parágrafo primeiro, o pagamento de salários e demais consectários dos dias posteriores, serão suportados pela entidade sindical.

65. DEMISSÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas respeitarão o mandato dos diretores eleitos legitimamente pela categoria, sendo que estes não poderão ser demitidos no curso do mandato.

66. 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.



67. 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 à 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.

68. 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.

Os períodos serão comunicados pelos sindicatos a empresa com 5 (cinco) dias úteis de antecedência, sendo que a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, na porta de saída dos refeitórios, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

69. DELEGADO SINDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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



70. 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 assembleias, 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 antisindicais, 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 assembleias em locais apropriados, com a participação exclusiva dos trabalhadores e dirigentes, sem uso de qualquer tipo de coação.

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.

71. 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.

72. 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, conforme aprovação expressa da categoria através de assembleia geral, 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 dela 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.

73. 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.

74. 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.



75. CIPA

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.

a) o Edital deverá também, explicitar o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para inscrições, que ocorrerá do 25º aos 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 SESMT, 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, **bem como o tema do combate à violência à mulher;**

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);

o) 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, sendo que o membro da CIPA poderá acompanhar toda a ocorrência do acidente, apurar suas causas e conseqüências



p) ampliação das atribuições das atuais CIPAS de modo que os seus representantes, 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;

q) Supervisão de todo processo eleitoral pelo sindicato metalúrgico respectivo;

r) as empresas com menos de 20 (vinte) empregados e as que não se inserirem no Quadro de Dimensionamento estatuído 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.

s) 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

76. 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.

77. 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.

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.

78. 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.

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.

79. REMÉDIOS

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

80. PREVENÇÃO A DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

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

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



Deve ser eliminado qualquer possibilidade de horas extras nestas atividades.

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

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

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

81. 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.

82. 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.

83. CONTROLE DE BANHEIRO

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



84. CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

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

85. 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.

86. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos já firmados antes desta norma em relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho. As partes pactuam a manutenção de todas as cláusulas preexistentes constantes da convenção ou acordo coletivo anteriormente celebrado.

87. 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.



88. SALVAGUARDA DE DIREITOS

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, para a qualquer momento, por iniciativa de quaisquer das partes retornarem a mesa de negociação coletiva a fim de negociarem questões gerais da entrada em vigência de novas LEIS, MEDIDAS PROVISÓRIAS, DECRETOS E PORTARIAS que venham a regular a aplicação dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de trabalho, inclusive os artigos que tratam da reforma da CLT, que entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017.

As empresas que compõe o presente sindicato patronal se comprometem, antes de aderir a qualquer tópico que trate referida Lei, chamar o sindicato dos trabalhadores para negociação, não realizando qualquer mudança sem que haja acordo entre as partes.

Parágrafo único; Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes serão lavrados em Termos de Aditamento à presente Convenção.

89. PROTOCOLO PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELA EMPRESA – EM CASO DE SURGIMENTO DE NOVA PANDEMIA.

Considerando que a Organização Mundial da Saúde - OMS reconheceu no dia 11 de março de 2020 a situação de pandemia de Covid-19, doença causada pelo Novo Coronavírus (SARs-COV-23);

Considerando que uma das medidas de prevenção contra a propagação desse vírus é que, além das medidas de higiene pessoal e coletiva, não haja aglomeração de pessoas em recintos fechados. Ainda estamos em um momento muito crítico da pandemia, que ainda se mantém em ascensão, seja pelo rápido espalhamento da mesma em toda a região, seja pela alta taxa de ocupação dos leitos de UTI na região, seja por um número ainda crescente de óbitos devidos à doença Covid 19.

Considerando que, durante o período em que existe esse risco de agravamento da pandemia desse Covid-19 conforme manifestações públicas da Organização Mundial da Saúde - OMS, é de conveniência que o EMPREGADO possa estar afastado da aglomeração de pessoas em seu local de trabalho, Os SINDICATOS DOS TRABALHADORES que compõe esta bancada de negociação, firmam na presente negociação, um adendo a nossa Pauta de Reivindicações, com o objetivo de firmar uma clausula/protocolo, disciplinando a conduta e trato dos trabalhadores com covid, estabelecendo os seguintes critérios:

Cabe salientar que o trabalhador para chegar até o seu local de trabalho, trajeto casa-trabalho, trajeto trabalho-casa, uso de transporte individual, uso de transporte coletivo público (onde se espera pelo ônibus em pontos onde pode haver aglomerações e uma vez dentro dos ônibus, compartilhando o espaço com muitas outras pessoas).



Em casos de transportes coletivos feitos pelas próprias empresas (fretados), também é feito de forma “coletiva”, em veículos com ar-condicionado e, portanto, podendo haver contato entre várias pessoas;

Todas essas situações expõem os trabalhadores a risco de contaminação, podendo desenvolver a doença, e contribui para que o vírus continue se espalhando e assim aumentando ainda mais o risco de exposição e contaminação/adoecimento.

Assim, nesse momento tão crucial e excepcional, as decisões devem ser precedidas de discussões e negociações envolvendo todos os interessados.

No caso dos trabalhadores deste grupo patronal, considerando que tanto o interesse da empresa, como dos trabalhadores quanto do sindicato de trabalhadores é o de preservar e cuidar da saúde dos trabalhadores, entendemos que as decisões devam ser discutidas entre a empresa e o sindicato de trabalhadores.

QUANTO AO PROTOCOLO DE SEGURANÇA A SER APLICADO PELAS EMPRESAS NAS LINHAS DE PRODUÇÃO E POSTOS DE TRABALHO FABRIS EM CASO DE SURGIMENTO DE NOVA PANDEMIA .

Deverão as empresas realizar os seguintes procedimentos:

- a) Organizar o sistema de transporte fretado, permitindo o distanciamento entre os trabalhadores, ocupando somente 30% (trinta por cento) dos lugares disponíveis;
- b) Realizar a medição de temperatura do trabalhador ao entrar no ônibus. Estando a temperatura acima de 37,8º Celsius, este será orientado a retornar para casa. A empresa ao ser comunicada deverá realizar o acompanhamento do trabalhador;



- c) Ao trabalhador que não utiliza o sistema de transporte o mesmo deverá ser abordado ao chegar na empresa, sendo que o local de medição deve anteceder a catraca da primeira portaria tendo diagnóstico febril acima de 37,8º deverá realizar o seu monitoramento, mantendo-o afastado até que se descarte ou se confirme a suspeita de febre por Covid-19.
- d) Deverão as empresas ainda, voltar para higienização dos ambientes, em todos os espaços de trabalho, sejam limpos e higienizados por trabalhadores especializados nessa atividade (pessoal de higiene e limpeza), com uma frequência diária, pelo menos de três vezes ao dia, que minimize a possibilidade de exposição do trabalhador ao vírus.
- e) Além da limpeza especializada, todo o trabalhador deve receber material de limpeza para que ele próprio também limpe e higienize seu posto de trabalho.
- f) Realizar a distribuição de barreiras mecânicas faciais para todos os empregados e da obrigatoriedade de uso inclusive no transporte fretado., com fornecimento diário de luvas antes do transporte, para descarte após o trajeto de retorno;
- g) **QUANTO AOS TRABALHADORES DOS CHAMADOS GRUPOS DE RISCO**, as empresas deverão monitorar os trabalhadores portadores de **doenças crônicas, como hipertensão arterial sistêmica, diabetes, cardiopatias, asma e outras doenças respiratórias, pessoas com problemas hepáticos e renais crônicos e pessoas com sistema imunológico comprometido**, utilizando como medida para minimizar o risco de adoecimento, deverá haver um reforço no seu isolamento, devendo os mesmos permanecer afastados do parque fabril, com o recebimento de salários a título de licença remunerada, enquanto perdurar o estado de calamidade.



- h) Em caso de relato feito por empregado quanto a diagnóstico confirmado de COVID-19 de pessoa com quem convive, determinação para que esse trabalhador busque atendimento médico e cumpra a quarentena em casa, com o acompanhamento do serviço médico da empresa;
- i) Caso seja detectado algum caso suspeito ou confirmação de casos, a empresa deverá realizar um mapeamento de todos que tiveram contato com o trabalhador, **quer seja no setor onde trabalha, no ônibus, restaurante, vestiário**, sendo que todos aqueles que ficaram próximos, deverão também serem afastados, serem testados e caso se confirme diagnóstico cumprir integralmente o período de quarentena estipulado pelo médico, retornando somente com a realização de um outro exame demonstrando que não tem qualquer resquícios da COVID.
- j) Retornando ao trabalho apenas após testagem negativa para COVID-19; devendo a empresa aceitar os atestados médicos e exames por mensagem eletrônica, com a entrega dos originais apenas quando o empregado estiver liberado pelo serviço médico para retornar ao trabalho;
- k) As empresas deverão realizar acompanhamento na entrada e saída dos turnos, evitando aglomerações, inclusive com alternância para uso dos vestiários, devendo para isto alterar os horários de saída e entrada em tempo suficiente para evitar a aglomerações;
- l) Disponibilizar informações a respeito da covid, a todos os trabalhadores, com produção de cartazes e cartilhas explicativas, de como se proteger e como evitar o contágio;
- m) Criação juntamente com o Departamento médico da empresa, cipeiros e trabalhadores representantes de todos os setores, de um grupo de discussões sobre COVID-19, propiciando que todos os



trabalhadores tenham pleno conhecimento das medidas que estão sendo adotadas pela empresa, podendo este grupo sugerir e orientar novas medidas;

90. 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.

91. DATA-BASE

Fica mantida a data base atual praticada entre as partes.

92. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência pelo período de ____ anos (estabelecer em mesa de negociações).

93 . TRABALHO EM HOME OFFICE

Considera-se teletrabalho, para fins desta Convenção Coletiva de Trabalho, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, preponderantemente exercida fora das dependências da **EMPRESA**, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

1.1 O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

1.2 Entende-se por preponderante o exercício das atividades fora das dependências da **EMPRESA** em 3 ou mais dias da semana.

1.3 As regras aqui acordadas para o regime de teletrabalho não se aplicam para o sistema híbrido que seguirão as normas internas da **EMPRESA**.

1.4. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho será formalizada por meio de aditivo ao contrato de trabalho.

1.5 A **EMPRESA** poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja a anuência do empregado.



1.6. A **EMPRESA** poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido de comunicação por escrito ao empregado.

1.7 O uso, pelo empregado sob o regime de teletrabalho, de equipamentos tecnológicos, assim como softwares, aplicativos, ferramentas digitais ou de aplicações de internet, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição da **EMPRESA**.

1.8. O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute integralmente.

1.9 A **EMPRESA** concederá, aos empregados que estiverem sob o regime de trabalho, uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ xxxxx

2. A ajuda de custo prevista na cláusula anterior não integrará a remuneração e tampouco se incorporará ao Contrato de Trabalho, nos termos do parágrafo único do artigo 75-D da CLT e do disposto no §2º do artigo 457 do mesmo diploma legal.

2.1 A **EMPRESA** fornecerá, quando necessário e aplicável, notebook ou desktop, mouse e teclado, sendo de responsabilidade do empregado a guarda, conservação e devolução.

2.2 O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu gestor qualquer eventual problema de saúde, com a apresentação de atestado médico, a fim de que a **EMPRESA** possa adotar as medidas cabíveis.

2.3 O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas à **EMPRESA**, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia autorização do gestor.

2.4 .A elegibilidade ao regime de teletrabalho ficará a exclusivo critério da **EMPRESA**, de modo a compatibilizar a adoção desse regime de trabalho com a função exercida na companhia.

4.19. Os empregados sujeitos a controle de jornada e que estiverem sob o regime de teletrabalho irão registrar o seu horário de trabalho via ponto digital, inclusive se eventualmente estiverem prestando serviços nas dependências da **EMPRESA**.