



ROL

DE

REIVINDICAÇÕES



CAMPANHA

SALARIAL

2024

**Sindicato dos Trabalhadores nas Ind. Metalúrgicas Mecânicas e de Material
Elétrico de Birigui-SP**

A handwritten signature or mark in black ink, located in the bottom right corner of the page.

I. CLÁUSULAS ECONÔMICAS (VIGÊNCIA 01 ANO)

- 01. REAJUSTE SALARIAL + AUMENTO REAL**
- 02. PAGAMENTO DE SALÁRIOS**
- 03. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE**
- 04. REAJUSTE NOS PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA**
- 05. AVANÇOS NA CONVECÇÃO COLETIVA**
- 06. HOMOLOÇÃO NO SINDICATO**
- 07. VALE-ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA PARA TODA CATEGORIA**
- 08. LICENÇA MATERNIDADE**
- 09. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**
- 10. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR**
- 11. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**
- 12. INCLUSÃO DAS DATAS 24/12 E 31/01 E CARNAVAL**
- 13. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES**
- 14. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**
- 15. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

II. COMPROMISSOS COMUNS: EMPRESA/SINDICATO

- 16. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**
- 17. CUMPRIMENTO**
- 18. SALVAGUARDA**

III. CLÁUSULAS FINAIS

- 19. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**
- 20. RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS**
- 21. JUÍZO COMPETENTE**
- 22. VIGÊNCIA**

CLÁUSULAS ECONÔMICAS (VIGÊNCIA 01 ANO)

01. REAJUSTE SALARIAL + AUMENTO REAL

Os salários praticados em 31 de outubro de 2024 serão reajustados a partir de 01 de novembro de 2024, de forma a recompor seu poder aquisitivo do período compreendido entre 01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024, levando-se em conta o INPC integral acumulado do período, acrescido de um percentual a título de Aumento Real, a ser definido no decorrer das negociações. O índice de reajuste salarial será aplicado em todos os benefícios concedidos pela empresa.

02. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados(as), nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário. b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou que possuam posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados(as).

03. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

As empresas concederão aos seus empregados(as) um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições: a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado(a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente; b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior; c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

04. REAJUSTE NOS PISOS SALARIAIS DA CATEGORIA

05. AVANÇOS NA CONVENÇÃO COLETIVA

06. HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

A demissão, o pedido demissão ou rescisão em comum acordo, bem como o recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, forma de contratação, dissolução ou de tempo de serviço, só será válido quando firmado e homologado com a assistência do respectivo Sindicato profissional.

07. VALE-ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA PARA TODA CATEGORIA

As empresas fornecerão mensalmente a todos empregados, inclusive aos afastados, sem qualquer critério e sem nenhum ônus, uma cesta de alimentos não perecíveis com os produtos e quantidades abaixo especificadas:

PRODUTOS	QUANTIDADES
Arroz Tipo 1	10 Kg
Açúcar refinado	3 Kg
Feijão Cariquinha	5 Kg

Óleo de soja	3 litros
Farinha de mandioca torrada	1 Kg
Macarrão	1 Kg
Sal	1 Kg
Café em pó	1 Kg
Farinha de trigo	1 Kg
Extrato, massa ou molho de tomate	2 latas de 140 gr
Fubá	1 Kg
Sardinha	2 latas de 135 gr

Com base nas cestas negociadas pelos Sindicatos, e no padrão e quantidades estabelecidos pelo PROCON-SP.

§ 1º - O Trabalhador poderá optar por receber Vale-Compra, com o valor facial compatível com o índice registrado pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) para adquirir os produtos acima descritos, desde que negociado com o Sindicato Representativo da Categoria profissional.

08. LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade prevista nos artigos 7º, inciso XVIII da CF/88 e artigo 392 da CLT terá duração mínima de 180 (cento e oitenta) dias, ou seja, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão obrigadas a prorrogação por mais 60 dias em relação à legislação vigente referida licença, independente da possibilidade da empresa gozar dos benefícios previstos na Lei n.º 11.170 de 10/09/2008, que prevê a possibilidade da prorrogação. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo prazo de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

09. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Todas as empresas, 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 unificados.

I – NOMENCLATURA

As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

II - ESTRUTURA DE CARGOS

Preservadas as situações mais favoráveis ao empregado, cada cargo terá uma única faixa ou grau, sendo que cada faixa ou grau poderá ser desdobrada em no máximo 3 (três) estepes ou padrões salariais. Para as empresas que já possuem estrutura salarial, o antepenúltimo estepe abaixo do teto, determinará o salário inicial da faixa.

III - PISO PROFISSIONAL

Fica estabelecida a criação de comissão paritária com o objetivo de estabelecer valores para um piso profissional, em razão da extensão e complexidade do trabalho, consoante previsto no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, bem como estudo para criação de um Código Profissional para a Categoria.

IV - POLIVALÊNCIA

As empresas que venham a adotar formas de organização do trabalho que impliquem polivalência na prestação dos serviços, ficam obrigadas a discutirem previamente com uma comissão de trabalhadores, assistida pelo sindicato da categoria profissional, os critérios de reenquadramento de cargos e salários.

10. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

Todas as empresas integrantes da Categoria Econômica, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da assinatura do presente instrumento, ficarão obrigadas a abertura de negociação para estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho de Participação nos Lucros e/ou Resultados, com a participação obrigatória dos Sindicatos Representativos da Categoria Profissional, em atendimento ao disposto no art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000. Para empresas que não cumprirem a obrigação prevista no caput desta cláusula, fica estabelecido cláusula penal, com multa equivalente a 01 (um) salário nominal em favor do empregado. Os empregados integrantes da

comissão negociadora da Participação nos Lucros e/ou Resultados, gozarão de garantia de emprego e salário. Que na próxima convenção coletiva, a igualdade entre os sindicatos.

11. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Com o objetivo de reduzir os altos níveis de desemprego e a prática de elevado número de horas extras e com a finalidade de garantir ao trabalhador condições para que possa participar de cursos de aprimoramento profissional, assim como proporcionar maior tempo de convívio social e com seus familiares, a Jornada de Trabalho nas empresas representadas pelos sindicatos patronais signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho será reduzida para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução dos salários, observados todos os demais direitos do trabalhador.

12. INCLUSÃO DAS DATAS 24/12 E 31/01 E CARNAVAL

- a) 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;
- b) A terça-feira de carnaval e a Quarta-Feira de Cinzas não serão computados no período de gozo das férias;

13. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Será garantida a igualdade salarial, sem nenhum tratamento desigual de qualquer espécie, seja de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

14. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os empregados das empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, terão descontados de seu salário um percentual definido nas assembleias dos trabalhadores, Índice de 8% (oito por cento) dividido em 2 vezes, sendo a primeira de 4% (quatro por cento) no dia 05 de dezembro de 2024, a segunda de 4% (quatro por cento) em Maio de 2025, que serão repassados ao respectivo sindicato profissional, a título de contribuição assistencial prevista no art. 513, “e”, da CLT e decisão do STF no ARE 1018459.

15. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas, em observância ao disposto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, descontarão de todos os seus empregados, em folha de pagamento, a contribuição confederativa fixada pela assembleia geral da categoria. Os montantes arrecadados na forma deste item, deverão ser recolhidos junto à agência local do Banco a ser designado pela entidade até o 3º (terceiro) dia útil de cada mês, em favor de cada uma das entidades representativas da categoria profissional, através de guias próprias, fornecidas pelo interessado.

16. CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA.

O propósito da presente cláusula é o de constituir um pacote facultativo de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais da Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2025, com redução de encargos para as empresas.

Parágrafo Primeiro: Para os fins de treinamento, requalificação profissional, apoio à recolocação profissional, prática de ações sócio sindicais (garantindo o cumprimento da Cláusula da CCT) e para contratação de seguro de vida (garantindo o cumprimento das Cláusulas 54 e 58 da CCT), as empresas abrangidas pelo presente Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2025, às suas expensas, contribuirão para os sindicatos de empregados signatários, conforme a seguir definido, com a quantia

anual única de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

- a.) R\$ 70,00 (Setenta reais), até XXXXXXXXXXXXXXX, em favor do Sindicato respectivo.
- b.) R\$70,00 (setenta Reais), até XXXXXXXXXXXXXXX, em favor do sindicato respectivo;
- c.) R\$70,00 (setenta reais), até XXXXXXXXXXXXXXX, em favor do sindicato respectivo;
- d.) R\$70,00 (setenta reais), até XXXXXXXXXXXXXXX, em favor do sindicato respectivo.
- e.) R\$70,00 (setenta reais), até XXXXXXXXXXXXXXX, em favor do sindicato respectivo.

Parágrafo Segundo: Os custos para a prestação dos serviços indicados no Parágrafo Primeiro desta cláusula deverão ser cobertos pela contribuição ali prevista.

Parágrafo Terceiro: O seguro deverá englobar morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente e auxílio funeral, garantindo o cumprimento das Cláusulas 54 (INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ) e 58 (AUXÍLIO FUNERAL) da Convenção Coletiva de Trabalho XXXXX. Nos casos em que a indenização destas duas cláusulas seja superior à cobertura do presente seguro, as empresas deverão pagar apenas a diferença correspondente. As coberturas serão as seguintes:

- a.) Morte Natural: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- b.) Morte Acidental: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- c.) Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- d.) Invalidez Permanente Parcial por Acidente (Tabela SUSEP): até R\$10.000,00 (dez mil reais)
- e.) Auxílio Funeral por morte por qualquer causa: R\$2.200,00 (dois mil e duzentos reais)

Parágrafo Quarto: A contratação da seguradora/corretora será feita diretamente pelo Sindicato representativo, que deverá apresentar aos Sindicatos Patronais a comprovação de tal contratação, se assim estar formalmente solicitado.

Parágrafo Quinto: A empresa contratada pelo Sindicato representativo para prestar os serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP.

Parágrafo Sexto: O seguro ora previsto deverá beneficiar todos os empregados representados pelos sindicatos signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro da vigência do presente instrumento.

Parágrafo Sétimo: O seguro ora previsto terá vigência retroativa a partir de 1º de novembro de 2022, de forma a não haver solução de continuidade em relação ao benefício equivalente previsto na Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 05 de novembro de 2022.

Parágrafo Oitavo: Os Sindicatos Profissionais signatários comprometem-se a fornecer aos Sindicatos Patronais signatários e às empresas ora representadas todas as informações necessárias para o acesso à seguradora/corretora, de modo a garantir a efetividade do presente benefício em caso de sinistros cobertos pelas presentes disposições.

Parágrafo Nono: Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas e os que estiverem com os contratos de trabalho suspensos, bem como as empresas abrangidas pelo presente Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho 2023-2024 CCT que cumpram, às suas expensas, as disposições das cláusulas 55, 58 e 59 da citada Convenção.

Parágrafo Dez: A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com os Sindicatos Profissionais signatários, bem como quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos Profissionais signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, da contribuição mencionada, e que assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, isentando os Sindicatos Patronais signatários, e as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades.

Parágrafo Onze: A contribuição ora prevista não terá natureza de salários para quaisquer fins de direito, não se incorporando à remuneração e não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário.

17. SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de novembro de 2024, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, salário normativo único a ser definido no decorrer das negociações, que deverá necessariamente ser valorizado, uma vez que se encontra defasado em seu poder aquisitivo, não podendo como nos anos anteriores ser apenas reajustado nos percentuais do reajuste salarial concedido.

18. DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Pauta de Reivindicação - 2024 Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo - FORÇA SINDICAL 24 Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho. O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias ou horas não trabalhadas e na justa proporção, não considerada as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

19. SALÁRIO ADMISSÃO

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

20. MENSALIDADES DO SINDICATO

- a) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia após o desconto;
- b) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos 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.

21. FÉRIAS

- a) As empresas comunicarão aos empregados, por escrito e contra recibo, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) O empregado poderá solicitar suas férias, desde que com a antecedência mínima de 8 (oito) dias;
- c) 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;

d) 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;

e) A remuneração adicional das férias, de que trata a Constituição Federal ou este Contrato Coletivo de Trabalho, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá ao 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 a serem indenizadas, vencidas e proporcionais.

f) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário e do abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a", inclusive no mês de janeiro;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

h) As empresas não poderão cancelar as férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, salvo negociação entre as partes, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, e sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

j) Em hipótese alguma a licença remunerada, mesmo quando superior a 30 (trinta) dias, substituirá o direito a férias e ao abono previsto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal.

22. ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários ou cheque salário, isentarão os empregados do pagamento de tarifas bancárias, ficando as suas expensas qualquer custo/tarifa cobrada pelas Instituições Financeiras.

23. ASSÉDIO SEXUAL

As entidades e as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assédio sexual. Caso ocorra qualquer caso de assédio sexual, a empresa estará obrigada a preservar a identidade e intimidade da vítima, além de lhe prestar toda assistência social, médica, jurídica e psicológica necessária.

24. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

A empresa, respeitadas as condições legais vigentes, deverá oferecer à sua empregada em situação de violência, 30 (trinta) dias de licença remunerada, ficando acordado com a empresa compensação posterior, sem prejuízo das férias.

25. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria nos termos da legislação vigente, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria especial;

d) 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;

e) Os empregados que comprovadamente estiverem a um prazo máximo de 24 ou 36 meses, itens "a" e "b", para adquirir aposentadoria especial, inclusive com a conversão permitida pela Previdência Social, ficará assegurado emprego e salário no período acima mencionado;

26. GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA.

Ao empregado que já adquiriu o direito à aposentadoria, fica garantido emprego e salário, durante o período compreendido entre a data da entrega da documentação junto ao INSS, até a data do efetivo recebimento do primeiro benefício.

27. GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI ou outras instituições similares, um salário correspondente ao salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva;

b) 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 motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional;

c) 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 menor salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão oferecidas preferencialmente para os aprendizes;

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

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

28. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

a) 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, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Contrato Coletivo de Trabalho; Pauta de Reivindicação - 2024 Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo - FORÇA SINDICAL 30

b) Ao empregado que requerer afastamento perante o INSS, será garantido o pagamento dos salários

pela empresa até a efetiva concessão do benefício;

c) Na hipótese de recusa pela empresa, da alta médica dada pela perícia do INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre a primeira perícia, o reencaminhamento e a confirmação da alta;

d) 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.

29. GARANTIA DE EMPREGO A TODOS OS DIRETORES E CONSELHEIROS DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão impedidas de dispensar os empregados eleitos para compor a Diretoria e Conselhos, inclusive se Aposentados, dos respectivos Sindicatos Profissionais signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

30. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 90 (noventa) dias e obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado;

b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana, ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

c) No caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções, que terá que trabalhar somente 30 (trinta) dias optando por redução de duas horas diárias, um dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos, devendo indenizar os dias restantes;

c) Aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 90 (noventa) dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso das demais garantias previstas nesta cláusula.

31. CIPA

Com base na Lei 14.457/2022 que ampliou as obrigações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, além das obrigações já existentes, a empresa deverá atuar na prevenção e no combate aos assédios sexual e moral no ambiente de trabalho, promovendo cursos anuais sobre o tema, não só para os membros da CIPA como também para os empregados, incluídos os gestores, encarregados e supervisores em geral, devendo ser enviado ao sindicato de classe os comprovantes de certificado. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

a) As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 – CIPA, deverão realizar a eleição de forma presencial. Caso não seja possível, deverá haver negociação com a entidade sindical representativa da categoria do melhor formato para realização da eleição, antes da publicação do Edital; Pauta de

- b) A empresa com 20 ou mais empregados no estabelecimento convocará eleições para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do início do pleito, dando publicidade do ato por intermédio de edital em locais de fácil acesso e visualização, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.
- c) O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da Comissão Eleitoral (CE). A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar entre o 20º (vigésimo) e o 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição;
- d) No caso de primeira CIPA, o edital poderá ser com 30 (trinta) dias de antecedência;
- e) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que não poderão ser os técnicos e supervisores de saúde, segurança e medicina do trabalho. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, mediante prévia anuência do Sindicato e regulamento explícito no Edital de Convocação;
- f) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA em exercício, que integrarão a Comissão Eleitoral (CE), em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;
- g) Os demais participantes da Comissão Eleitoral (CE) serão escolhidos, preferencialmente, dentre aqueles da CIPA, em exercício;
- h) A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores; no prazo de 10 dias contados a partir da data da posse;
- i) Deve ser encaminhada mensalmente à entidade sindical representativa da categoria cópia das atas de reuniões ordinária e extraordinária, até 10 (dez) dias após a realização da mesma.
- j) As empresas ficam proibidas de transferir o trabalhador cipeiro, salvo mediante prévia anuência do sindicato profissional;
- k) A empresa fornecerá aos cipeiros cópia das atas de eleição, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias, bem como do calendário anual de reuniões ordinárias, e publicará cada um deles, ao seu devido tempo, nos quadros de avisos a fim de informar os demais trabalhadores;
- l) O curso de treinamento será obrigatório para os participantes das CIPA, titulares e suplentes, mesmo aos reeleitos, aos indicados pelo empregador e o designado, se for o caso, devendo ser concluído antes da posse, com acompanhamento obrigatório de um representante sindical;
- m) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5) deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA, o qual deve ser informado à entidade sindical representativa da categoria;
- n) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA;
- o) Cabe a CIPA, em conjunto com o SESMT, onde houver, promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

p) O não cumprimento dos termos constantes nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral, devendo ser realizada nova eleição, no prazo improrrogável de 30 dias e sob o acompanhamento da entidade sindical profissional.

32. - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

a) As empresas deverão realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR 9 da Portaria 3214/78 - "PPRA") e MAPA DE RISCOS, executado pela CIPA e SESMT, após ouvido os trabalhadores Pauta de Reivindicação - 2024 Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo - FORÇA SINDICAL 52 de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral.

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

b) Nas funções consideradas insalubres, cujo direito de aposentadoria especial seja reconhecido pela previdência, as empresas deverão fornecer, quando solicitado pelo Sindicato, Laudo Ambiental para atender a finalidade de direito.

33. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO

As empresas deverão comunicar ao Sindicato todo acidente e doença do trabalho, conforme lei previdenciária nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Os acidentes graves (mutilação, esmagamento, fraturas, etc.) ou fatais deverão ser comunicados de imediato. As comunicações deverão contemplar as respectivas cópias das CAT emitidas.

34. COMPROMISSOS COMUNS: EMPRESA/SINDICATO

. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

O Sindicato dos trabalhadores, através das informações recebidas, imediatamente tomará providências necessárias em comum acordo com a empresa, para agirem junto aos órgãos públicos e privados na busca de soluções.

Parágrafo único

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às Normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.

35. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste acordo e na legislação vigente.

36. SALVAGUARDA

Fica acordado entre as partes que qualquer mudança no cenário econômico, as partes signatárias deste Acordo Coletivo se reunirão para buscar entendimentos e retomar as negociações relativas aos benefícios.

III. CLÁUSULAS FINAIS

37. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

- a) - Será aplicada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações contidas neste Acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada;
- b) - Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo de que trata este Acordo;
- c) - Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

38. RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem aos termos do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1.988 e da Portaria 865 de 14 de setembro de 1995, do Ministério do Trabalho.

39. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo.

40. VIGÊNCIA

O presente contrato vigorará, quanto às **cláusulas de natureza econômica**, pelo prazo de **1 (um) ano, a partir de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025**. As **cláusulas de natureza social** terão sua vigência por **2 (anos) anos, a partir de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2026**.

Birigui-SP, 09 de Outubro de 2024.



MARCELO ALEXANDRE BECUZI

Presidente