



VOZ METALÚRGICA



Órgão Informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul

Presidente: Aparecido Inácio da Silva (Cidão) - Jornalista Responsável: Humberto Domingos Pastore

Rua Heloisa Pamplona, 665 - Bairro da Fundação - São Caetano do Sul - Fone: 3478-1450 - Agosto/09 - Impressão: Jornal Última Hora do ABC (11) 4226-7272

Site: www.metalurgicoscsul.org.br

Campanha Salarial Unificada - 2009 Setores Autopeças, Grupo XIX-III, Sindifupi e Grupo 10

Sindicato encaminha aos patrões pauta de reivindicações



PRINCIPAIS REIVINDICAÇÕES

- Reposição integral do índice de inflação com base no INPC;
- Jornada de 40 horas semanais sem redução de salário;
- Garantia de emprego aos acidentados no trabalho e portadores de doenças profissionais;
- Aumento real do salário;
- Piso salarial único;
- Ampliação dos direitos sociais.

Estamos dando início a nossa campanha salarial deste ano junto aos setores da Autopeças, Grupo XIX-III (Sindimaq), Sindifupi e Grupo 10, todos com data-base em 1º de novembro e que tem como lema "É Hora de Conquistar". Como já ocorre há alguns anos a campanha salarial deste ano será realizada em conjunto com a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, mais 52 sindicatos, o que representa cerca de 800 mil trabalhadores em todo o Estado.

A nossa pauta de reivindicações é extensa e inclui 144 itens, com destaque para a

reposição integral de inflação com base no INPC (Índice Geral de Preços ao Consumidor), aumento real de salário, valorização nos pisos salariais, redução de jornada de trabalho sem redução de salário.

Na quinta-feira, dia 27/08/09, realizamos pela manhã uma grande manifestação em frente ao prédio da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, na Avenida Paulista durante a entrega da nossa pauta de reivindicações, dando assim início a campanha salarial. A diretoria do nosso sindicato, como sempre disposta e pronta para a luta, mostrou mais uma vez aos patrões que

há condições para a conquista de direitos e melhoria das condições de vida e disso não vamos abrir mão.

Portanto, companheiros, a nossa luta é no sentido de se buscar recuperar as perdas salariais decorrentes da inflação, mais aumento real de salário, sem esquecer dos demais itens já citados, uma vez que a alta da produção que vem sendo alcançada pelas empresas dos mais diversos setores revela a superação da crise no setor. As empresas estão ganhando muito dinheiro. E por isto não podemos aceitar a tradicional choradeira dos patrões porque não há razão para fingimento.



Pauta contendo todas as reivindicações encaminhada aos patrões

01 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.

b) Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

Justificativa

A Portaria GM/Mtb nº 1.120 de 8 de novembro de 1.995, dispõe que empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que autorizados pôr convenção ou acordo coletivo de trabalho. Ademais, esta cláusula vem sendo renovada ao longo dos anos.

02 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público.

Justificativa

Visa facilitar o retorno do trabalhador para a sua residência após o trabalho.

03 - REVISTA

As empresas que adotam o sistema de revistas nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos

Justificativa

A própria cláusula justifica o requerimento. Evitar eventuais constrangimentos. Portanto se a empresa adota sistema de revista que a revista seja feita pôr pessoas do mesmo sexo do revistado.

04 - DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, que resulte ao empregado, despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

Justificativa

Vide Precedente nº 29 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região - São Paulo

05 - PROMOÇÕES

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

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

Será garantido ao empregado promovido para a função cargo sem paradigma, aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

Justificativa

Visa assegurar a isonomia salarial prevista na CF/88 vigente que garante salário igual para trabalho igual.

06 - 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 fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Justificativa

Este pedido tem pôr objetivo impedir a pratica abusiva utilizada pelos empregadores que, nos testes para admissão no emprego, fazem os trabalhadores laborarem durante a jornada normal de trabalho, sem qualquer remuneração.

07 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores ao cargo exercido;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato representativo da categoria profissional;

As empresas darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

Justificativa

Este pedido tem constado dos últimos acordos coletivos firmados pelas categorias profissional e econômica que visa dar preferência, no caso de remanejamento interno, aos empregados em atividade, e, no caso de preenchimento de vagas, aos ex- funcionários da empresa.

08 – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas que se comprometem em despende todos os esforços para que, nas novas

contratações, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir e/ou facilitar o acesso e a inserção dos trabalhadores que se encontra com idade que apresenta maior dificuldade de colocação no mercado de trabalho.

09 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA

Assegura-se a garantia ao empregado em idade de prestação de serviço militar, nos seguintes termos:

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

b) a garantia do emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;

c) havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

d) estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

Justificativa

Vide artigo 472 da CLT e Precedente nº 80 do C.Tribunal Superior do Trabalho.

10 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) 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 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

B) 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, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Contrato Coletivo de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

C) ESTÁGIO

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

Justificativa

O precedente nº 70 do C. Tribunal Superior do Trabalho assegura a ausência do empregado estudante para prestação de exames desde que avisado o empregador com 72 horas de antecedência e mediante prévia comprovação. Essa ausência não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13º salário.

11 - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

Justificativa

Embora o art. 473 da CLT preveja que o empregado poderá ausentar-se do serviço pelo período de três dias consecutivos em caso de casamento, as condições previstas nesta cláusula de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) corridos, é condição mais benéfica aos trabalhadores e já tendo sido renovada ao longo dos anos.

12 - LICENÇA PATERNIDADE

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

Justificativa

Embora o artigo 10, Parágrafo 1º Do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da

CF/88, dispõe que a licença paternidade será de 05 (cinco) dias, as condições previstas nesta cláusula de 05 (cinco) dias úteis corridos, é mais benéfica aos trabalhadores e já tendo sido renovada ao longo dos anos.

13 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra e no caso de internação hospitalar da esposa, ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

b) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira efetua-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13º salário.

c) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

Justificativa

Vide artigo 473 da CLT. As partes, já ao longo dos anos, vêm convencionando no sentido de ampliar a ausência justificada para os casos de falecimento de sogro ou sogra, não contemplados pelo artigo consolidado supra e mediante comprovação posterior e para internação hospitalar de filho(a), quando neste último caso, a esposa estiver impossibilitada de fazê-lo.

14 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário;

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

c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes o salário normativo vigente na época do evento.

Justificativa

Esta cláusula benéfica para o trabalhador, tem sido objeto de renovação ao longo dos anos que visa amenizar o prejuízo salarial que o trabalhador sofre quando afastado perante a Previdência Social.

15 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

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

Justificativa

Esta cláusula objetiva obrigar todas as empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina manter nas caixas de primeiros socorros, além dos medicamentos emergências, também absorventes higiênicos.

16 - CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

Os empregados encaminharão ao setor competente das empresas, as reclamações atinentes aos serviços prestados pelos convênios de assistência médica e odontológica, colaborando para sua eficiência.

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

Justificativa

Com a falência do sistema de saúde deve ser imposto ao empregador a obrigação de estabelecer convênios de assistência médica e odontológica para o trabalhador e seus familiares.

17 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, um salário nominal em caso de morte natural ou acidental e dois salários em caso de morte por acidente do trabalho.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

Justificativa

Esta cláusula vem sendo renovada ao longo dos anos e visa assegurar aos familiares do empregado falecido, o recebimento de um ou dois salários, de acordo com a "causa mortis" do referido. Estão desobrigadas desse pagamento, as empresas que mantenham às suas expensas seguro de vida gratuito para todos os seus empregados e desde que a indenização secretária seja igual ou superior aos valores acima.

18 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelos órgãos competentes, a empresa pagará, aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal.

b) Esta indenização será paga em dobro em caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestada pelo SUS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na lei nº 6858/80, no Decreto nº 85.858/81 e na OS Nº INPS/SB - 053.40 de 16.11.81.

c) As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula a empresa cobrirá a diferença.

Justificativa

Esta condição tem sido renovada ao longo dos anos, pois, visa proteger o trabalhador e/ou seus dependentes.

19 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por este Contrato Coletivo 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 este Contrato Coletivo.

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

Justificativa

Visa quando do processo de seleção para admissão de empregados, em nenhuma hipótese poder ser exigida carta de referência.

20 - CARTA-AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Justificativa

Vide Precedente nº 7 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

21 - PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período, nos termos do Quadro 2 da NR 4;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados, no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

Justificativa

Cláusula benéfica que vem sendo renovada ao longo dos anos.

22 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela SEGURIDADE SOCIAL, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

a) para fins de obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela SEGURIDADE SOCIAL, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

Justificativa

É muito comum as empresas se furtarem de preencher os formulários para a Previdência Social o que vem ocasionar retardamento ao trabalhador no recebimento de benefícios. Tal si-

tuação tem obrigado os sindicatos da categoria profissionais a interferir para que a empresa cumpra essa obrigação. Assim, o pedido visa obrigar a empresa a fornecer esses formulários quando solicitados pelo trabalhador.

23 - QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes as empresas, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos 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 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

Justificativa

Vide precedente nº 22 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

24 - 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.

Justificativa

Vide artigo 545 da CLT.

25 - VIGILÂNCIA INTERNA

A instalação de câmeras de vigilância para os fins de segurança, poderão tão somente ser feitos naqueles onde há o armazenamento de bens produzidos, ou material para industrialização, ou, ainda, acesso para fora das dependências do parque industrial.

§ Primeiro – Nas linhas de produção não poderão ser instaladas câmeras de vigilância, presumindo-se constrangimento ilegal no caso de descumprimento deste parágrafo.

§ Segundo – Não poderão ser instaladas câmeras de vigilância nos refeitórios, vestiários, banheiros, e outras dependências onde prevalecer a privacidade individual do trabalhador.

Justificativa

Visa resguardar os direitos constitucionais e fundamentais da personalidade do trabalhador, em razão de sua honra, intimidade, liberdade e da própria imagem.

26 - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

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

Justificativa

Visa assegurar reunião mensal entre as bancadas empregados e empregadores.

27 - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários do presente Contrato Coletivo de Trabalho, 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.

Justificativa

Fins estatísticos.

28 – ENQUADRAMENTO

As empresas se comprometem reexaminar o seu enquadramento sindical, estabelecendo o vínculo sindical industrial, levando-se em conta a sua atividade preponderante, devendo, em caso de eventual mudança, ouvir os seus empregados, que serão assistidos pelo sindicato profissional.

Justificativa

Vide artigo 581, Parágrafo 1º da CLT.

29 - REVISÃO PELO TRIBUNAL

Além das cláusulas de natureza permanente, as cláusulas que forem discutidas e acertadas entre as partes, durante estas negociações, estarão garantidas, constarão de ata a ser fornecida na seção seguinte de negociação, já com sua redação definitiva e terão solicitadas a sua homologação pelo TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, ou instâncias superiores, no caso de instaurar-se dissídio.

Justificativa

Durante as negociações surgem novas cláusulas

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.

Justificativa

Vide artigos 134 e seguintes da CLT, além de estender para o mês de janeiro o direito já previsto no Artigo 2º e parágrafos da Lei 4.090 de 13/07/62.

55 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

a) Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que dentro das seguintes condições:

1) Que apresentem redução da capacidade laboral, ou,

2) Que tenham se tornados incapazes de exercer a função que vinham exercendo, e,

3) Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente;

b) Garantia ao empregado acidentado ou portador de doença profissional, tanto nas condições supra do acidente do trabalho, quanto à doença profissional, sempre que exigidas poderão ser atestadas por hospitais próprios do SUS ou conveniados, facultando-se a perícia médica através da Justiça.

c) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram.

d) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos máximos.

e) Os empregados garantidos por essa cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

f) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentados ou portadores de doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.

Justificativa

Em consonância com o que prevê o Precedente nº 32 do E.Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, sem a presença das condições cumulativamente exigidas pelo mesmo.

56 - ASSÉDIO E/OU CONSTRANGIMENTO MORAL

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio, bem como, as empresas se obrigam a coibir práticas de quaisquer atos que resultem em assédio e/ou constrangimento moral.

Em havendo denúncia perante o sindicato de atos discriminatórios ou constrangedores, envolvendo o empregado, a entidade solicitará imediatamente junto à empresa entendimento, objetivando sanar o problema, evitando eventual ação judicial.

Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, em que o empregado retornou ao trabalho e que for considerado incapaz de exercer a função que vinha exercendo anteriormente ao acidente ou a doença profissional, a empresa, objetivando evitar possível ocorrência de

constrangimento moral a esse trabalhador, se obriga a requalificá-lo de forma que o mesmo possa exercer nova função em local adequado e sem qualquer tipo de discriminação.

Justificativa

A presente cláusula tem como objetivo evitar que o trabalhador sofre qualquer tipo de assédio e/ou constrangimento moral, bem como quando retornar ao trabalho após a ocorrência de acidente do trabalho ou doença profissional, e tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo anteriormente, seja recolocado em função que resulte em constrangimento moral ao mesmo.

57 - GARANTIAS A EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

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

Justificativa

A presente cláusula visa garantir a empregada vítima de violência doméstica, a opção de se licenciar sem remuneração para recuperação ou tratamento de possíveis resultados da situação.

58 - 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;

f) Em todas as condições estabelecidas nos itens “a”, “b”, “c”, “d” e “e” quando se referir à aposentadoria especial entende-se “aquela que comprovadamente seja reconhecida pela Previdência Social como tal”.

Justificativa

Em consonância com o que prevê o Precedente nº 15 do E.Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, visa garantir o emprego ao empregado em vias de aposentadoria de acordo com a legislação vigente, tanto em relação à idade mínima e ao tempo de contribuição.

59 - 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.

Justificativa

Visa evitar que o empregado fique desprovido de vencimentos durante este lapso de tempo em prejuízo do sustento próprio ou de sua família, buscando ampliar o direito adquirido pelos trabalhadores com base no Inciso XXIV, do art. 7º da C.F.

60 - GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, 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 sele-

ção de candidatas 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.

Justificativa

Visa oferecer oportunidades aos menores aprendizes do Senai para que estes possam ingressar no mercado de trabalho buscando uma melhor formação profissional e classificação na respectiva função.

61 - 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;

b) 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 o reencaaminhamento e a confirmação da alta;

c) 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.

Justificativa

Visa ampliar o prazo de estabilidade provisória fixado no Precedente nº 31 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

62 – 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.

Justificativa

Tendo em vista os diversos entendimentos esboçados em decisões dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho em relação ao tema, visa a cláusula garantir através de norma coletiva a estabilidade para os trabalhadores e aposentados eleitos na qualidade de suplentes e membros do conselho fiscal.

63 - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO 158 OIT

Com a finalidade de complementar as disposições legais vigentes estabelecidas acerca da dispensa imotivada, as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão cumprir as determinações da Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, que dentre outras orientações, exige que para dispensa do trabalhador exista uma causa justificada, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, por motivos “econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos”.

Caso haja o término injustificado, que não atende aos quesitos anteriores, o empregado deverá ser readmitido ou receber pagamento de indenização adequada ou outra reparação que se considerar apropriada.

Justificativa

A presente cláusula tem como objetivo que as empresas signatárias da presente convenção, apliquem e regulamentem a Convenção 158 da OIT, que exige que para a dispensa do empregado exista uma causa justificada, sob pena de reintegração ou indenização.

64 - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade prevista nos artigos 7º inciso XVIII da CF/88 e artigo 392 da CLT terá duração de 180 (cento e oitenta) dias.

Justificativa

Visa tornar a opção de prorrogação por mais 60 (sessenta) dias de licença maternidade previsto na Lei nº 11.170 de 10/09/2008, uma obrigação através da Norma Coletiva, mesmo que a empresa não obtenha nenhum dos benefícios previstos na referida Lei.

65 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, consoante ao disposto no artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes, com duração de 180 (cento e oitenta) dias..

Justificativa

Visa garantir à empregada adotante o direito

que já é garantido por Lei à empregada gestante, obrigando a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias da licença maternidade por força de Norma Coletiva.

66 - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 das CLT.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir a possibilidade de da empregada que sofrer aborto, de se licenciar para recuperação, repouso ou tratamento se necessário for.

67 - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver licença médica por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação, não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir a possibilidade da empregada que sofrer aborto e se licenciar para recuperação, repouso ou tratamento, a possibilidade de retornar as suas atividades anteriores.

68 - AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada à empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do termino da licença remunerada e em continuidade a mesma.

Face sua natureza e o seu objetivo fica vedada à concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da licença maternidade.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir a possibilidade da empregada que ao retornar da licença maternidade, possa trocar os períodos concedidos para amamentação durante a jornada de trabalho, por 08 (oito) dias corridos antes de seu retorno.

69 - SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO

A partir do 1º dia de substituição, em se tratando de remanejamento interno, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a substituição, garantida a efetivação no prazo de 90 (noventa) dias da substituição, salvo nos casos em que o substituído estiver sob o amparo da legislação previdenciária.

Justificativa

Esta solicitação visa dar ao substituído, o mesmo tratamento dado ao substituído, evitando-se a exploração da força de trabalho, além de garantir a efetivação do substituído no novo cargo.

70 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregados, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, não previstas no Art. 473 da CLT, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

Justificativa

Visa proporcionar aos trabalhadores melhor oportunidade para obtenção dos documentos necessários para qualquer finalidade de seu interesse, mediante comprovação, o que não seria possível ocorrer nos finais de semana.

71 - EXTRATO DO FGTS

As empresas atualizarão mensalmente as informações sobre seus empregados e repassarão à Caixa Econômica Federal para que esta possa emitir os respectivos extratos do FGTS. Para tanto as empresas manterão em seus quadros de avisos e/ou envelopes de pagamento, solicitação expressa a seus empregados para que estes mantenham seus endereços atualizados junto ao departamento pessoal.

Justificativa

Visa fornecer aos trabalhadores, mensalmente, informações relativas aos depósitos fundiários realizados pela empresa junto à C.E.F.

72 - MULTA DE 40% DO FGTS AO APOSENTADO

A multa de 40% (quarenta por cento) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS deverá incidir sobre todo o período laborado pelo empregado na empresa, independentemente de sua aposentadoria junto ao INSS.

Justificativa

Visa assegurar aos trabalhadores que se aposentaram e continuaram a exercer normalmente suas funções a multa prevista no Parágrafo primeiro do artigo 18 da Lei nº 8.036/90, c/c o Inciso I, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além da aplicação imediata da Resolução CC/FGTS, nº 28, de 06.02.91(DOU 13.2.91) de todo o período laborado, antes e depois da concessão da aposentadoria.

73 - PIS

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

Justificativa

Visa facilitar ao empregado o recebimento do PIS, em seu horário normal de expediente na empresa, sem qualquer desconto em seus consectários legais.

74 - HABEAS DATA

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

Justificativa

Visa ampliar o direito previsto no Inciso LXXII, do artigo 5º, da C.F.

75 - PROPORCIONALIDADE ETÁRIA/ESCOLARIDADE

O fator etário ou escolar, não será impeditivo na contratação de Mão-de-Obra.

Justificativa

Visa a proteção do trabalhador nestas condições e que formam grande contingente na categoria.

76 - 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.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Inciso VI do artigo 7º da C.F.

77 - TRABALHADORES PORTADORES DE HIV

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

a) emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia.

b) função compatível com o seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo sindicato ou SUS.

c) proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.

d) os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

e) atendimento integral à sua saúde pela empresa, assim entendida a assistência médica ou de outro profissional nos campos clínico, cirúrgico, hospitalar, laboratorial, social etc., extensivo também a seus dependentes.

Justificativa

Trata-se de doença com graves conseqüências aos trabalhadores portadores de HIV. Visa ainda a cláusula à manutenção do emprego.

78 - CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRÁ

As empresas fornecerão mensalmente e sem nenhum ônus a todos os trabalhadores uma cesta de alimentos não perecíveis com os produtos e quantidades abaixo especificadas:

PRODUTOS	QUANTIDADES
Arroz	10 Kg
Açúcar refinado	10 Kg
Feijão	4 Kg
Óleo	5 latas de 900 MI
Farinha de mandioca	500 gr
Macarrão	1,5 Kg
Sal	1 Kg
Café	1 Kg
Farinha de trigo	1 Kg
Bolacha	4 pcts de 500 gr
Massa de tomate	4 latas de 140 gr
Goiabada	1 lata de 700 gr
Fubá	500 gr
Leite condensado	1 lata
Salsicha	2 latas de 180 gr
Sardinha	2 latas de 135 gr
Tempero completo	1 pote de 300 gr

Com base nas cestas negociadas pelos Sindicatos, e no consumo alimentar médio da pesquisa “CONSUMO ALIMENTAR, FAMILIAR E RENDA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO”, realizada pelo DIEESE em abril/junho de 1987.

§ 1º - O Trabalhador poderá optar por receber Vale-Compra, com o valor facial compatível para adquirir os produtos acima descritos, desde que negociado com o Sindicato Representativo da Categoria profissional.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 43 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, além de criar a possibilidade de substituição do alimento por Vale-Compra.

79 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a 1 (um) salário normativo por mês, por filho(a) durante 24 (vinte e quatro) meses a partir do retorno da licença maternidade. Na falta do comprovante supra mencionado será pago diretamente à empregada o valor correspondente ao salário normativo por filho(a) durante 24 (vinte e quatro) meses a partir do retorno da licença maternidade.

b) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

c) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

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

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 11 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, iniciando a concessão do benefício somente após o retorno da empregada ao trabalho.

80 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos sindicatos profissionais para todos os efeitos legais.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 20 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

81 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico.

Justificativa

Trata-se de agilizar o atendimento, pois a prévia requisição burocratiza apenas.

82 - ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

As empresas deverão propiciar assistência odontológica gratuita aos seus empregados e dependentes.

Justificativa

Visa conceder ao trabalhador e seus dependentes assistência odontológica.

83 - EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS

Nas rescisões contratuais, será garantido sem ônus ao empregado, os benefícios concedidos pela empresa durante a vigência de seu contrato de trabalho (Cesta Básica, Vale Refeição, Convênio Médico e Ambulatorial, etc), por um período de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do efetivo desligamento.

Justificativa

Visa conceder ao trabalhador e seus dependentes os benefícios concedidos pela empresa como: cesta básica, vale-refeição, assistência médica e ambulatorial, mesmo após a rescisão do contrato de trabalho, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da demissão.

84 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a garantir, durante a vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho, transporte, ou a concessão de passe, e alimentação ou vale-refeição gratuito a todos os seus empregados. Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer às legislações vigentes a respeito.

No atendimento às disposições da Lei Nº 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei Nº 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto Nº 95.247, de 16/11/87, 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, até o prazo previsto na cláusula “PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS”.

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

A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Justificativa

Visa ampliar o que rege a legislação relativa ao vale-transporte (Lei nº 7.418/85, com redação dada pela Lei nº 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87).

85 – SUBSÍDIO EDUCACIONAL

Por tratar-se de uma questão sócio-educacional, ficam as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigadas a custear parte ou todo estudo de seus empregados, até a conclusão do curso, a ser concedido da seguinte maneira.

Para empresas que tenham em 31.10.2009:

- Até 100 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 02 (duas) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.

- De 101 a 500 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 04 (quatro) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.

- Acima de 501 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 06 (seis) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.

As bolsas ora pleiteadas serão destinadas aos cursos de ensino fundamental, médio, superior, profissionalizantes, técnicos e pós-graduação.

O critério de escolha e seleção dos empregados beneficiados com este subsídio será através de sorteio entre os interessados, a ser realizado pelo Sindicato Profissional em Assembléia convocada especificamente para esta finalidade.

Justificativa

Esta cláusula obriga as empresas a fornecerem bolsa de estudos aos seus empregados, uma vez que a maioria de nossos trabalhadores não estudam por falta de condições financeiras, de maneira a reduzir o distanciamento destes das salas de aula. A presente cláusula não traz nenhum ônus para empresa, uma vez que ao proporcionar a qualificação de seus empregados, considera-se um investimento de cunho social e educacional.

86 – PARCERIA PARA REALIZAÇÃO DE CURSOS DE REQUALIFICAÇÃO E PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES MANTIDAS PELOS SINDICATOS PROFISSIONAIS

As empresas repassarão aos sindicatos da categoria profissional, para que estes realizem cursos de formação e requalificação profissional e para custeio e manutenção das escolas profissionalizantes mantidas pelos sindicatos profissionais, o valor de 0,5% (meio por cento) sobre o total da folha de pagamento de seus empregados mensalmente, a título de participação.

Os montantes acima, na forma desta cláusula, deverão ser recolhidos junto à agência local do Banco do Brasil até 3 (três) dias após o pagamento dos salários, em guias próprias para esse fim específico a serem emitidas pelos sindicatos profissionais.

Justificativa

Visa ampliar a oferta de vagas para cursos nas escolas mantidas pelos sindicatos profissionais.

87 – IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Que fique instituída uma Comissão Paritária, com representantes dos empregadores e dos trabalhadores, com o fim específico de criar oportunidades de elevação da escolaridade e a devida profissionalização dos trabalhadores.

Justificativa

Visa propiciar aos trabalhadores acesso e maiores oportunidades nas escolas de ensino superior, em cursos especializados.

88 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o piso salarial vigente à época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência, exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o 1º (primeiro) ano de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o piso salarial vigente à época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário no caso do item “a”, a complementação deverá ser paga nos termos da letra “a” acima. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

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

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 41 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

89 - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

Justificativa

Visa propiciar ao trabalhador receber diretamente do empregador o benefício previdenciário a que fizer jus, através de convênio com o INSS, sem prejuízo da complementação do auxílio previdenciário.

90 - ATESTADOS E SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer, quando solicitados, atestados de afastamento e salários aos empregados demitidos por ocasião do ato de rescisão contratual.

Justificativa

Concessão de atestados de afastamento e salários aos empregados demitidos por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

91 – FUNDO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão obrigadas a contratar e manter a suas expensas durante a vigência desta convenção, apólice de seguro junto à empresa do setor idônea e devidamente habilitada, que contemple todos seus empregados, visando à cobertura dos seguintes eventos:

Os trabalhadores contemplados pela apólice se beneficiarão das seguintes coberturas e valores a serem assegurados:

- A) PERDA DE RENDA POR DESEMPREGO: Em caso de dispensa do empregado, ficará assegurado um auxílio desemprego durante o período de 03 (três) meses com valor mensal de um salário mínimo. Para percepção deste benefício será exigida carência de 03 (três) meses.

- B) AUXILIO FUNERAL: Em caso de falecimento do empregado, ficará assegurado aos beneficiários indicados pelo mesmo, um auxílio funeral no valor de R\$ 1.500,00. Para percepção deste benefício não haverá carência.

Justificativa

Esta cláusula visa complementar benefícios já contemplados em outras cláusulas da convenção coletiva e oferecidos pelo Governo, objetivamente busca atenuar as dificuldades dos entes e familiares do trabalhador que venha a falecer, prestar assistência ao trabalhador desempregado.

92 – ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

Formação de fundo para assistência aos trabalhadores da categoria profissional em casos de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou à sua família em caso de seu falecimento, visando dar condições de imediato para a reestruturação familiar.

Assistência a ser prestada:

- Prestação do serviço de funeral até o valor de R\$ 1.000,00 e ajuda imediata em dinheiro de R\$ 400,00 para outras despesas;

- Ajuda financeira de R\$ 450,00 mensais, durante um ano;

- Ajuda alimentícia mensal de 50 kg de alimentos, por um ano.

Para constituição do fundo o empregador contribuirá mensalmente com R\$ x,xx por trabalhador, e o trabalhador com R\$ x,xx descontado em folha.

Justificativa

Esta cláusula visa complementar benefícios já contemplados por outras cláusulas da convenção coletiva e oferecidos pelo Governo, objetivamente busca atenuar as dificuldades dos entes e familiares do trabalhador que venha a falecer, prestar assistência ao trabalhador acidentado e ao desempregado.

93 – PROGRAMA COMPLEMENTAR DE MEDICAMENTOS

Por esta cláusula, fica convencionado que as empresas contratarão operadoras de benefício farmacêutico, em comum acordo com o Sindicato da categoria, para dispor programas de benefícios farmacêuticos, com as seguintes coberturas mínimas:

- Cobertura de 100% para os medicamentos prescritos por médicos, destinados a tratamento de doenças agudas.

§ 1º - O programa será destinado ao empregado e seus dependentes legais.

§ 2º - O programa coletivo de benefício farmacêutico constará de custos mensais per capita, sendo facultativo às empresas a adesão aos mesmos.

a) – O custo per capita definido não deverá ultrapassar o valor de R\$ 12,00 por mês.

Justificativa

Esta cláusula visa com que todas as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais signatários da Convenção a ser firmada, contratem operadora de benefício farmacêutico, uma vez que dados estatísticos do Governo mostram que mais de 80% das receitas médicas não são aviadas ou são interrompidas ao longo do tratamento. Além é claro de reduzir muito o custo para o trabalhador que se utiliza de medicamento para doença crônica ou aguda, o que reduziria o absenteísmo, os custos com planos de saúde, redução efetiva de gastos da empresa.

94 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU PERDA AUDITIVA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão contratar empregados portadores de deficiência ou perda auditiva, sem que assumam qualquer responsabilidade civil, indenizatória ou de garantia de emprego.

Tais contratações para serem efetivadas, devem ser precedidas da assistência do sindicato da categoria, que emitirá documento, com base em exame audiométrico e conclusão médica, afirmando a isenção de responsabilidade da contratante pela deficiência ou perda consolidadas até aquele momento.

Justificativa

Esta cláusula tem como objetivo viabilizar a contratação de trabalhadores que sejam portadores de redução da capacidade auditiva adquirida em empresas em que tenha laborado anteriormente, sem que haja a responsabilidade da empresa contratante em relação a perda e redução consolidada até o momento da contratação.

95 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, estarão obrigadas a preencher seus cargos com empregados portadores de deficiência, de acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, na seguinte proporção:

Empresas com:
I) Mais de 50 a 100 empregados.....2%
II) Mais de 100 a 200 empregados.....3%
III) Mais de 200 a 500 empregados.....4%
IV) Mais de 500 empregados.....5%

Justificativa

A cláusula acima tem como objetivo aumentar o número de contratação de empregados portadores de deficiência física superior ao exigido pela norma vigente. Ainda visa divulgar para empresas e sindicatos signatários a obrigação legal de contratação de empregados nesta modalidade, estimulando as partes a tomarem medidas a fim de auxiliar a colocação dos deficientes nas vagas existentes.

96 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir que as empresas signatárias da presente convenção, observem em suas obras de reforma ampliação, os aspectos da acessibilidade para os portadores de deficiência física ou mobilidade reduzida.

97 - PLANO SOCIAL DE AMPARO IMEDIATO DO TRABALHADOR

As empresas representadas pelos sindicatos patronais signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão recolher a partir do dia 1º de Novembro de 2009, o Plano Social de Amparo Imediato do Trabalhador, a favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material do Estado de São Paulo em conjunto com os sindicatos da categoria profissional signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

a) Sem qualquer ônus aos empregados, as empresas deverão recolher a quantia de R\$ 3,26 (três reais e vinte e seis centavos) por empregado ativo, mantido a partir da data de vigência da presente Convenção, ficando os Sindicatos no direito de solicitar sempre que necessário, uma relação de trabalhadores, contendo nome completo, número de CPF e data de nascimento.

b) O recolhimento da quantia estipulada no “caput” far-se-á, mensalmente, até o 10º (décimo dia) do mês subsequente, através de boleto bancário, que será encaminhado pelo Sindicato, não sendo aceitos pagamentos de trimestrais, semestrais ou anuais. Os mesmos deverão recolher a quantia exata de acordo com o número de trabalhadores que esta contempla, podendo ainda ter a perda de direito de indenização caso

seja constatado o recolhimento incorreto.

c) O recolhimento será realizado da seguinte forma:

As empresas deverão recolher o valor de R\$ 3,26 (três reais e vinte e seis centavos) por trabalhador de acordo com o número de trabalhadores, acrescidos de R\$ 3,00 (três reais) por boleto bancário; o recolhimento mínimo para empresas com até dez (10) trabalhadores será de R\$ 32,60 (trinta e dois reais e sessenta centavos), que também terá o acréscimo de R\$ 3,00 (três reais) por boleto bancário;

d) Caso o empregador não tenha recebido o boleto bancário, necessariamente, deverá entrar em contato com a Federação para solicitá-lo, para que evitemos problemas futuros no momento do recebimento do benefício.

- Indenização em caso de Morte Natural no valor de R\$ 10.000,00.

- Indenização em caso de Morte Acidental no valor de R\$ 10.000,00.

- Indenização no caso de Invalidez Permanente Total por Acidente no valor de R\$ 10.000,00.

- Indenização no caso de Invalidez Permanente Parcial por Acidente no valor de até R\$ 10.000,00 de acordo com a Tabela em anexo.

e) Os valores suportados pela empresa referente ao Plano Social de Amparo Imediato do Trabalhador, não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir que em caso de ocorrência de acidente de trabalho, ou qualquer evento que resulte em morte natural ou acidental do empregado, que este ou sua família recebem indenização para restabelecer a normalidade financeira em momento de necessidade.

98 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 60 (sessenta) 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;

d) Aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 70 (setenta) 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;

Justificativa

Visa melhorar o que dispõe o inciso XXI, do art. 7º da CF/88 e vide Precedente Normativo nº 9 e 10 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região que beneficiam empregados com mais de 45 anos de idade.

99 - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente após a aposentadoria, receberá seus direitos como se tivesse sido demitido sem justa causa e, além disso, lhe será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo. Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço até o limite de 20% (vinte por cento).

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham à suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados.

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º da Constituição Federal.

Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

Justificativa

Esta condição renovada ao longo dos anos, visa conceder ao trabalhador na ocasião da aposentadoria, caso venha rescindir o contrato de trabalho vigente, o pagamento de um abono (indenização) equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cen-

to) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

100 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 48 (quarenta e oito) horas após o fato, ou legislação superveniente que os determinou.

Justificativa

Visa agilizar o pagamento de diferenças surgidas na ocasião da rescisão do Contrato de Trabalho.

101 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Concessão de férias proporcionais aos empregados com menos de um ano de empresa que solicita sua demissão.

Justificativa

Visa proporcionar ao empregado com menos de ano de casa, quando solicitar sua demissão, o direito a percepção das férias proporcionais.

102 - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas na Entidade Sindical 1 (um) dia após o término do Aviso Prévio trabalhado, e, no caso do Aviso Prévio indenizado 5 (cinco) dias após a comunicação do respectivo sob pena de não o fazendo, até o limite do prazo acima, responder por perdas e danos que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o trabalhador, como se vigendo estivesse o contrato de trabalho.

A rescisão de contrato de trabalho deverá ser enviada ao Sindicato com pelo menos 3 (três) dias de antecedência à data da homologação.

Justificativa

Este pedido reiterado ao longo dos anos visa melhorar as condições dispostas no Parágrafo 1º do artigo 477 da CLT.

103 - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

As empresa fica obrigada a fornecer no ato da rescisão do contrato de trabalho ao empregado demitido, as últimas 60 (sessenta) contribuições previdenciárias para fins de aposentadoria ou outros benefícios previdenciários. No caso de o empregado ter menos de 60 (sessenta) meses de trabalho será fornecida a relação dos meses por ele trabalhado.

Justificativa

Visa proteger o empregado por ser documentação necessária exigida por Lei.

104 - DSS 8030 E PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas preencherão os formulários DSS 8030, com as peculiaridades de cada função exercida, devendo fornecer ao trabalhador cópia do laudo técnico dos períodos correspondentes à vigência do contrato de trabalho até 31/12/2003.

Para os períodos posteriores a 31/12/2003, as empresas preencherão o perfil profissiográfico previdenciário.

As empresas encaminharão cópia de todos os Laudos Técnicos elaborados ao Sindicato da Categoria Profissional.

Justificativa

Visa proteger o empregado por ser documentação necessária exigida por Lei, com o objetivo de que seja fornecido o formulário correto em relação à época laborada, bem como, seu correto preenchimento, a fim de atender as exigências da nova legislação vigente sobre o tema.

105 - DELEGADOS SINDICAIS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Será garantido nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a existência dos Delegados Sindicais eleitos pelos trabalhadores da empresa com a participação do respectivo sindicato representativo da categoria profissional. Os Delegados eleitos gozarão de garantia de emprego e salário, nos moldes da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Justificativa

Visa modernizar as relações de trabalho. A apresentação por local de trabalho através de delegado sindical agiliza a solução das questões de conflito individual e coletivo surgidas dentro da própria fábrica, além de garantir emprego e salário a estes Delegados.

106 - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

As empresas que adotam ou venham a adotar inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (máquinas de comando numérico, robôs, transportadores, etc.), devem:

l - Constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a co-

missão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, requalificação profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias visando eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem entretanto, obstaculizar o progresso técnico;

Justificativa

Visa preservar o nível de emprego nas empresas que adotarem novos processos tecnológicos de trabalho.

107 - TAXA NEGOCIAL / ASSISTENCIAL

A contraprestação negocial decorrente da renovação das normas coletivas, data-base 1º de novembro de 2.009 corresponderá à taxa negocial / assistencial de no mínimo 12% (doze por cento), a ser recolhida pelas empresas à entidade sindical que corresponder à base territorial.

l - Para os empregados admitidos após os meses de repasse, fica a atual empregadora obrigada a proceder ao recolhimento e efetuar o repasse para as respectivas entidades sindicais, independentemente do mês de contratação.

ll - Os montantes arrecadados na forma deste item, deverão ser recolhidos junto à agência bancária a ser designada pelas entidades profissionais, até 3 (três) dias úteis após a data do pagamento do salário, em favor de cada um dos sindicatos representativos da categoria profissional, através de guias próprias, fornecidas pelo interessado. As empresas encaminharão aos sindicatos, relação nominal com o correspondente valor da taxa, data de admissão, função e salários dos funcionários abrangidos.

Justificativa

Prerrogativa sindical, conforme artigo 513, “e”, CLT, com aprovação em assembléia dos integrantes da categoria profissional.

108 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas, em observância ao disposto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, descontinarão de todos os seus empregados, em folha de pagamento, a contribuição confederativa fixada pela assembléia 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.

Justificativa

Nos exatos termos do disposto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal vigente.

109 - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher o respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por este Contrato Coletivo de Trabalho, as contribuições associativas mensais, a contribuição assistencial e a contribuição confederativa, prevista neste Contrato 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, revertida em favor da entidade sindical.

Justificativa

Visa impor às empresas inadimplentes com as contribuições devidas ao sindicato, imposição de uma multa de 20% do montante devido, cumulativamente, e por mês de atraso.

110 - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

a) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 24 horas;

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

1. Cursos ou Seminários e Palestras, sobre prevenção e segurança no Trabalho, sobre a saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho;

2. Cursos, Seminários e Palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e requalificação profissional;

Parágrafo único: Para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador terá até 5 (cinco) dias por ano. O Sindicato terá até 5 (cinco) dias, após a realização do curso ou seminário, para comprovar a frequência do trabalhador no evento.

3. O trabalhador que for convocado pelo Sindicato para o evento, não sofrerá prejuízo salarial, já que o seu comparecimento, será conside-

rado como de efetivo trabalho.

c) Este benefício observará os critérios abaixo:

1º Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, limitado a 5 (cinco) pessoas por ano;

2º Para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, limitado a 10 (dez) pessoas por ano;

3º Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados, limitado a 20 (vinte) pessoas por ano;

Justificativa

Visa permitir ao dirigente sindical não afastado de suas funções, ausentar-se do serviço sem prejuízo em sua remuneração.

111 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos serão convenicionados de comum acordo pelas partes, e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, e, de preferência, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Justificativa

Visa facilitar as campanhas de sindicalização necessárias para o fortalecimento das entidades de representação sindical.

112 - QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS

As empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de dezembro e junho, quadro demonstrativo de cargos, funções, padrões, salários, formas de acesso, reajustamentos compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações.

Justificativa

Visa obrigar as empresas afixar em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores, quadros demonstrativos de cargos, salários e carreiras.

113 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 2010, as informações completas contidas na RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano de 2009.

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 definida no manual de orientação expedido pelo grupo coordenador da RAIS.

Justificativa

Visa obrigar às empresas a fornecer aos Sindicatos dos Metalúrgicos, até 30 de junho de 2.008, as informações completas contidas na RAIS relativa a todos os seus empregados.

114 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

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

A informação deverá discriminar os empregados horistas e mensalistas separadamente, os respectivos salários médios totais, bem como o sindicato patronal a qual se encontra vinculada.

Justificativa

Objetiva proporcionar aos Sindicatos dos Metalúrgicos, mediante informações prestadas pelas empresas, um quadro estatístico do número atual de empregados das empresas.

115 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DA GFIP

As empresas serão obrigadas a fornecer ao Sindicato Profissional respectivo, mensalmente, cópia da GFIP (Guia de Recolhimento Unificada do Fundo de Garantia e Contribuição Previdenciária) no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento.

Justificativa

Tem o objetivo de permitir que o Sindicato Profissional possa acompanhar mensalmente o depósito do FGTS e o recolhimento da Contribuição Previdenciária, tendo em vista o excessivo número de empresas que deixam de recolher o FGTS e a C.P, tendo assim instrumentos necessários à fiscalização em defesa dos interesses dos trabalhadores.

116 - TERCEIRIZAÇÃO

A atividade fim da empresa não poderá ser objeto de terceirização, ficando, portanto, terminantemente proibida esta modalidade de

contratação, ressalvando as atividades consideradas pela legislação vigente como atividade meio, desde que previamente negociado diretamente com os sindicatos profissionais da categoria aqui convencionada, ressaltando a responsabilidade subsidiária da tomadora conforme Súmula nº 331 do TST.

Justificativa

Visa à proibição de Terceirização da atividade preponderante e nos casos de Terceirização das atividades secundárias atribuir à empresa tomadora dos serviços a responsabilidade de que trata o Enunciado nº 331 do TST.

117 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão obrigadas a cumprir todas as normas e disposições existentes para minimizar ou eliminar as atividades insalubres, perigosas e penosas exercidas pelos seus empregados, com finalidade de evitar a precarização de suas condições de saúde, segurança e higiene, a fim que exercem suas funções de maneira digna.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir que as empresas signatárias da presente convenção não precarizem as condições gerais de trabalho.

118 - MÃO-DE-OBRA DO PRESIDÁRIO

As empresas que promoverem contratação de mão-de-obra de presos em cumprimento de pena em regime fechado, para os fins colimados na Lei nº 7.210 de 11 de julho de 1984, somente poderão fazê-lo mediante prévia negociação direta com o Sindicato Profissional, e desde que obedecida à limitação de até 10% (dez por cento) dos trabalhadores efetivos existentes na data da contratação, por analogia de direito ao Artigo 36, Parágrafo 1º, da referida lei.

§ Primeiro – Firmado o ajuste, as Empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma cópia do mesmo acompanhada da relação dos empregados dos assim contratados, respectivas funções, e local onde exercem as atividades (externa ou internamente);

§ Segundo – Para fins de enquadramento de piso salarial, de reajustes normativos, e de atendimento de disposições contidas na C.L.T., nas Convenções e Normas Coletivas de Trabalho, serão sempre considerados em sua totalidade, os contratos e os empregados efetivos.

§ Terceiro – As empresas que se utilizarem desta modalidade de contratação de mão-de-obra, ficarão obrigadas à contratação de no mínimo 10% (dez por cento) deste número de egressos (reeducando) com o fim da pena cumprida no quadro efetivo da empresa.

Justificativa

Tem como objetivo evitar a concorrência desleal, a exploração de mão-de-obra, o desemprego e a evasão de tributos e de contribuição previdenciária, e ao mesmo tempo colaborar com a reintegração do egresso na sociedade.

119 - INTERDITO PROIBITÓRIO - PROIBIÇÃO

a) Fica considerado prática desleal de conduta anti-social e contrária à ética das relações coletivas de trabalho por parte das empresas, invocarem aplicação do instituto do interdito proibitório previsto na Lei Civil diante da realização de greve e/ou de mobilização dos trabalhadores pelo Sindicato, constituindo pratica dirigida e destinada a inibir, impedir ou limitar o exercício do Direito de Greve e Atividade Sindical.

b) Em situação de conflitos coletivos de trabalho as Empresas se absterão de invocar o Instituto do Interdito Proibitório em respeito ao exercício da liberdade sindical e do direito de greve assegurados na ordem jurídica, tendo em vista que a lei fixa responsabilidades por atos ilícitos praticados no curso da greve.

c) Em caso de descumprimento desta cláusula a infratora arcará com pena de multa que reverterá em favor do sindicato no valor equivalente a 01 (um) salário normativo vigente e praticado na empresa na data do evento, por empregado existente registrado na empresa e por dia, até solução do conflito. Nas reincidências a multa será aplicada em dobro. A multa será paga pela empresa diretamente ao Sindicato vitimado pela conduta vedada nesta cláusula. Caso não paga diretamente, a multa será cobrada na Justiça do Trabalho, neste caso, em razão da necessidade da medida judicial, a multa passará a ser de 03 (três) salários normativo vigente e praticado na empresa na data do evento, por empregado existente registrado na empresa e por dia até o efetivo pagamento.

Justificativa

Visa vedar o direito da empresa ingressar perante a justiça com Interdito Proibitório com a finalidade de impedir, limitar ou coibir a ação do sindicato, constituindo uma afronta à organização sindical.

120 - NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

a) Considerando correta a tendência de solução dos problemas entre as partes interessadas através de negociação direta, instala-se este procedimento para as questões relativas à iden-

tificação, estudo e planejamento de modificações no Ambiente do Trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem estar do trabalhador, abrindo assim um canal direto de entendimento entre capital e trabalho;

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

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

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

Justificativa

Visa negociação direta entre as partes envolvidas neste contrato coletivo, objetivando a identificação, estudo e planejamento de modificações no Ambiente de Trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem estar do trabalhador e melhorar as condições já estabelecidas pela Portaria nº 3.214 e NRs 4, 27 e 28.

121 - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

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

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

d) Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases, e no mínimo, uma vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de março, junho e um final, impreterivelmente até 30/09/2010, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for.

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

Justificativa

Visa a criação de uma comissão técnica, a ser formada pelas partes, visando o acompanhamento, pesquisa, planejamentos, estudos sobre a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, na categoria metalúrgica, tendo como um dos objetivos primordiais, a criação de subsídios prevencionistas que poderão ser inseridos nos futuros Contratos Coletivos de Trabalho.

122 - CIPA

a) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR 5 - CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência da eleição, dando publicidade do ato através de edital, que deverá ser fixado em local visível, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da CE – Comissão Eleitoral. A inscrição será feita contra recibo e o prazo da inscrição será de no mínimo 15 (quinze) dias, devendo encerrar no 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. No dia seguinte ao término das inscrições, a empresa deverá publicar lista de candidatos e fixá-la ao lado do edital.

b) 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. As empresas, se for o caso, setorializarão a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tal, expedir junto ao edital de convocação, regulamento pormenorizado sobre o processo setorializado, que deverá acompanhar todas as etapas do edital de convocação (letra A).

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente que integrará a CE – Comissão Eleitoral, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes, e os representant-

tes indicados pelo empregador. As CIPAs iniciais deverão enviar cópias de todo o processo eleitoral.

e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos no caso de CIPA inicial. A empresa informará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade ou profissional que ministrará o curso e a data provável do seu início.

f) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5.6.4), deverão escolher 1 (um) representante e 1 (um) suplente para o cumprimento dos objetivos da CIPA e proceder ao estabelecido nas letras E e F, respectivamente.

g) O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu e discutir as ocorrências dos demais setores de trabalho.

h) As empresas encaminharão à entidade sindical profissional da base territorial, cópia das atas de eleição, de posse, de reuniões ordinárias e extraordinárias, até o 10º (décimo) dia após a realização dos respectivos eventos.

i) O tempo para campanhas constantes da NR 5, programas da empresa e atividades educativas sindicais voltadas à saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa. Na falta desse procedimento, a empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

j) Fica estabelecido que o “tempo suficiente” de que trata o item 5.17 da NR 5 será o equivalente a 1 (uma) hora por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

k) O não cumprimento no disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

Justificativa

Vide artigo 10, inciso II, “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, artigo 65 da CLT, Precedente nº 51 do C. TST e N.R nº 5, da Portaria Ministerial nº 3.214, e ainda, adaptar a redação desta cláusula à nova legislação vigente sobre o tema.

123 - 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 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.

Justificativa

Vide N.R. nº s. 5 e 9 da Portaria Ministerial nº 3.214/78

124 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

a) Todas as partes móveis e pontos de operação onde o trabalhador possa inserir as mãos nas máquinas, deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;

b) 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;

c) Os projetistas e os ferramenteiros responsáveis pelo projeto e pela execução da construção dessas ferramentas deverão ser orientados para que estas sejam totalmente fechadas, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos;

d) 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.

e) 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 (quinze) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que possuem prensas mecânicas e similares, injetoras e tratamento galvânico de superfície, deverão cumprir o estabelecido na Convenção Coletiva de Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plástico e Tratamento Galvânico de Su-

perfícies nas Indústrias Metalúrgicas no Estado de São Paulo.

Justificativa

Visa criar mecanismos que impeçam o trabalhador de sofrer graves acidentes principalmente nas prensas e máquinas operatrizes em geral, criando a possibilidade de se aplicar na íntegra a “Convenção Coletiva de Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plásticos e Tratamento Galvânico de Superfícies nas Indústrias Metalúrgicas no Estado de São Paulo”.

125 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança e saúde do trabalhador.

b) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus trabalhadores em relação às condições de trabalho e à segurança e saúde do trabalhador.

c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de risco grave iminente, o prazo será imediato.

d) No primeiro dia de trabalho do trabalhador, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção adequado, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

e) O médico do trabalho da empresa ou o SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.

Justificativa

Vide N.R. nº 6, da Portaria Ministerial nº 3.214/78 e adequação da redação da cláusula à nova legislação vigente sobre o tema.

126 - RISCO GRAVE IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou à Cipa, interromper as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

Justificativa

Em condições de risco grave ou eminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou à CIPA, interromper as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

127 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão, para fins estatísticos, ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, cópia das CAT’s (Comunicação de Acidentes de Trabalho) emitidas.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser imediatamente comunicado, com descrição sumária do acidente, impreterivelmente acompanhado de cópia da CAT.

Na ocorrência de acidente de trajeto, de graves proporções, com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato, impreterivelmente acompanhado de cópia da CAT.

Justificativa

Visa melhorar as condições estabelecidas na N.R. nº 5 da Portaria Ministerial nº 3.214/78 e permitir o imediato acompanhamento do respectivo sindicato profissional.

128 - REMÉDIOS

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

Justificativa

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

129 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Os contratos de trabalho desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESMT, contendo nomes, cargos e horários dos respectivos profissionais.

Justificativa

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializa-

dos em Segurança e Medicina do Trabalho. Os contratos de trabalho desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes. Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao Sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESMT, contendo nomes, cargos dos respectivos profissionais.

130 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais deverão ter cópia entregue ao empregado e conterão obrigatoriamente procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e informando-os sobre o desenvolvimento do PCMSO da NR 7 da Portaria n° 3214/78 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

Justificativa

Vide N.R. nº 7, da Portaria Ministerial nº 3.214/78

131 - PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS

Nas atividades cujo desempenho se faça necessária a realização de esforços repetitivos, deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos mínimos de 30 (trinta) minutos por período de trabalho (totalizando uma hora por dia).

Os respectivos descansos poderão coincidir com intervalos de café, quando existentes.

A empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão.

Justificativa

Nas atividades cujo desempenho se faça necessária a realização de esforços repetitivos, deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos mínimos de 30 (trinta) minutos por período de trabalho (totalizando uma hora por dia). Os respectivos descansos poderão coincidir com intervalos de café, quando existentes. A empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão.

132 - PREVENÇÃO DO CâNCER

As empresas que empregam mão de obra feminina proporcionarão as suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do câncer gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Justificativa

A presente cláusula visa garantir a possibilidade da empregada realizar exames preventivos do câncer gratuitamente e com o auxílio da empresa.

133 - 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, os reservatórios deverão ser limpos e desinfetados anualmente de forma adequada.

Justificativa

As empresas fornecerão aos 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, os reservatórios deverão ser limpos e desinfetados anualmente de forma adequada. Para atender convenientemente esta exigência, as empresas serão obrigadas a fornecer copos descartáveis ou bebedouro com jato d’água lateral.

134 - ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR

a) INSALUBRIDADE

As empresas signatárias da presente Convenção ficarão obrigadas a pagar o adicional de insalubridade em seu grau máximo, calculado impreterivelmente sobre o salário nominal, sem a necessidade de laudo pericial para os empregados que exercem funções consideradas por si só insalubres.

O adicional só poderá ser suspenso quando comprovado pelo Sindicato as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, no sentido de torná-lo salubre.

b) PERICULOSIDADE

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

Justificativa

A presente cláusula visa garantir que a base de incidência de calculo do adicional de insalubridade seja o salário nominal do empregado.

135 - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes comprometem-se a esgotar os meios negociais para resolver os problemas decorrentes das relações trabalhistas. As controvérsias surgidas da aplicação do presente Contrato Coletivo de Trabalho serão resolvidas da forma abaixo:

I - Eventuais divergências individuais ou coletivas sofrerão obrigatoriamente um exame conciliatório por parte de uma comissão permanente, para esse fim, constituída por 3 (três) membros patronais e 3 (três) membros dos trabalhadores;

II - A comissão irá trabalhar mediante o regime de funcionamento, cuja elaboração e aprovação se fará no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias desta data, com reuniões ordinárias e extraordinárias;

III - Os casos objeto de litígio, apreciados, debatidos e resolvidos pela comissão, de comum acordo, deverão ser submetidos à homologação sindical com os efeitos e validade do artigo 477, parágrafo primeiro, da C.L.T., e não mais poderão ser questionados quanto à matéria neles discutida;

IV - Havendo empate nas posições, a decisão será submetida ao mediador, escolhido, de comum acordo pelas partes, dentre elementos de notória capacidade em assunto no relacionamento capital e trabalho de qualquer parte do território nacional;

V - Não havendo conciliação ou acordo, inclusive quanto à escolha do mediador, será lavrado um termo com o resumo do caso apreciado, para ser utilizado pelas partes envolvidas, na esfera judicial, encaminhando-se o caso à apreciação da Justiça do Trabalho, em seus trâmites legais;

VI - Obrigam-se as partes a não propor ação judicial, referente ao cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Contrato Coletivo de Trabalho, sem antes submeter a divergência à tentativa de solução pacífica e direta, através da comissão de conciliação aqui prevista. O documento emitido pela comissão de conciliação, reconhecendo que a questão foi submetida a seu exame, é condição indispensável para a propositura de qualquer reclamação ou processo junto à Justiça do Trabalho.

Justificativa

As partes comprometem-se a esgotar os meios negociais para resolver os problemas decorrentes das relações trabalhistas. As controvérsias surgidas da aplicação do presente Contrato Coletivo de Trabalho serão resolvidas de forma a haver uma conciliação.

136 - INTERAÇÃO CAPITAL/TRABALHO

No intuito de preservar empregos e ampliar o relacionamento entre as partes na busca de solução negocial dos conflitos, toda vez que se fizer necessário a participação do sindicato, a empresa informará ao sindicato:

- a) sua condição econômica e financeira;
 - b) mudança de localização;
 - c) as mudanças na planta
 - d) a reestruturação salarial;
 - e) as mudanças decorrentes do avanço tecnológico;
 - f) a necessidade de pedido de concordata e respectivo acompanhamento do processo concordatário;
 - g) estado pré-falimentar e falência.
- O sindicato dos trabalhadores através das informações recebidas, imediatamente tomará providencias necessárias em comum acordo com a empresa, para agir em junto aos órgãos públicos e privados na busca de soluções.

Justificativa

Como o sindicato é o único e legítimo representante dos trabalhadores, não deve ficar ausente do chamado processo de reajuste estrutural como vem acontecendo, freqüentemente, nos momentos de crise. Sendo quase sempre noticiado apenas pelos meios de comunicação com total ausência de informação pôr parte das empresas, salvo raríssimas exceções, dificultando e até impedindo a ação política e social dos sindicatos na busca de soluções.

137 - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Fica estabelecida a multa de 20% (vinte por cento), ao mês, do salário normativo da categoria, por infração de qualquer das cláusulas do Contrato Coletivo, por empregado, revertendo-se em favor da parte prejudicada.

Justificativa

Vide Precedente nº 27, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

138 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma deste, equiparando-se, para tanto o presente Contrato Coletivo de Trabalho ao acordo judicial, emprestando-lhe o artigo 611 da CLT em caráter normativo.

Justificativa

As empresas representadas pelas entida-

des sindicais patronais, signatárias do presente contrato coletivo, reconhecem a legitimidade processual dos sindicatos dos metalúrgicos integrantes deste, para ajuizar ação de cumprimento em nome dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, sem a necessidade de procuração fim de pleitear a reparação de quaisquer direitos e obrigações constantes neste contrato e legislação vigente, que forem violados pelas empresas supra citadas.

139- GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes neste Contrato Coletivo de Trabalho.

Justificativa

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes neste Contrato Coletivo de Trabalho.

140 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

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

Justificativa

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

141 - CUMPRIMENTO

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

Justificativa

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

142 - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Implantação de Contrato Coletivo de Trabalho como forma de modernizar e democratizar as relações capital e trabalho.

Justificativa

Visa modernizar as relações de trabalho, no que tange a solução negocial dos conflitos entre capital e trabalho de forma equilibrada.

143 - APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

As cláusulas constantes deste Contrato Coletivo de Trabalho somente serão aplicadas aos trabalhadores associados aos Sindicatos Profissionais.

Justificativa

Visa despertar o interesse dos trabalhadores, com relação à representação de sua categoria nas negociações coletivas.

144 - VIGÊNCIA

O presente contrato vigorará, quanto às cláusulas de natureza temporárias, pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de novembro de 2009 a 31 de outubro de 2010.

As cláusulas de natureza permanente terão sua vigência por 02 (dois) anos, a partir de 1º de novembro de 2009, e se estenderão renovadas anualmente, se não for denunciado, no todo ou em parte, ficando certo que permanecerá em vigor até que as partes o substituam por um novo contrato.

Na eventualidade das partes intensionarem qualquer modificação, extinção ou acréscimo quanto a essas cláusulas, deverão fazê-lo por ocasião das negociações, devendo as alterações fazer parte integrante da pauta entregue pelos sindicatos das categorias profissionais ou econômicas.

Justificativa

As vantagens asseguradas neste contrato integram-se ao patrimônio jurídico das categorias aqui representadas, bem como aos contratos individuais de trabalho, permanecendo vigentes enquanto não forem alteradas e/ou substituídas através da celebração de novo contrato Coletivo entre as partes.

Os artigos relativos ao Piso Salarial, reajuste, aumento salarial e contribuição assistencial, salvo os casos de força maior determinada pela política econômica, serão renovadas na forma do “caput” a cada ano.

Por ocasião da data-base, as vantagens asseguradas neste contrato poderão ser objeto de negociação, sempre que visar aperfeiçoar, melhorar ou ampliar seus benefícios.

Fica assegurado o princípio da negociação permanente, sendo desnecessário qualquer data específica para tratativas negociais.

Ponto de Vista

"Campanha salarial é momento de conquista"

Por **Aparecido Inácio da Silva - Cidão**



Mesmo estando em andamento a campanha salarial do setor automotivo, os trabalhadores dos setores de Autopartes, Grupo XIX-III, Sindifupi e Grupo 10 dão início a sua campanha salarial, convictos que este é o momento de se buscar a recuperação do valor dos salários (repassa integral da inflação, com base no

INPC, mais aumento real), redução a atual jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário, além da garantia de outros direitos não menos importantes que têm assegurado aos metalúrgicos posição de destaque no cenário nacional, como categoria profissional de luta e de conquistas.

A hora é agora para se obter aquilo que consideramos um direito. Isto porque a produção está em alta, apesar da choradeira dos empresários que alegam sofrer com a crise econômico/financeira que se abateu sobre o nosso país. Pelo que se sabe quem está em crise é o trabalhador pela perda dos postos de trabalho e em muitos casos também por benefícios importantes que asseguram dignidade e reconhecimento social.

O movimento sindical não desconhece de fato existe uma crise, mas que ela aqui no Brasil muito pouco afetou o capital. Tanto é assim que em que pese uma rápida retra-

ção na produção no início deste ano as empresas retomaram com tudo o caminho do crescimento. Até por conta da ação do governo com a introdução de medidas importantes (ampliação do crédito, redução de impostos, etc.).

Entretanto, a geração de empregos não está acontecendo na mesma velocidade. Por isso, a crise tão apregoada pelos patrões e os meios de comunicação existe de fato apenas para a força de trabalho, porque as empresas aproveitaram para, mais uma vez, fazer a sua reestruturação, demitir trabalhadores e voltar a produzir de forma intensa com menos mão-de-obra. Diante isto, repito, existe apenas uma crise que é a da força de trabalho que permanece e até se agrava na medida que as empresas para garantir a manutenção da taxa de lucro racionalizam a produção, intensificam o ritmo de trabalho e reduzem os empregos.

Frente ao exposto só nos cabe uma ação vigorosa pe-

la recuperação salarial, manutenção dos direitos já existentes e pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução de salário. Ao contrário do que dizem os patrões, pesquisas científicas elaboradas por gente séria provam que com a redução da jornada serão gerados já nos dois primeiros anos, após a aprovação da medida, cerca de 2 milhões e duzentos mil empregos diretos no Brasil. Assim, há ou não motivos para buscarmos a união e a mobilização em defesa dos nossos legítimos e justos interesses? A campanha salarial é, pois, o momento ideal e oportuno para que isto aconteça, de modo a incluir de imediato mais este direito na nossa Convenção Coletiva e continuarmos lutando pela sua extensão para todos demais trabalhadores do nosso país.

Aparecido Inácio da Silva - Cidão, é presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul.

Força Sindical realiza o seu 6º Congresso

O 6º Congresso da Força Sindical realizou nos dias 29, 30 e 31 de julho de 2009, na Estância Balneária de Praia Grande/SP. Cerca de 3.500 dirigentes e ativistas sindicais de todo o País, dos sindicatos, federações e confederações filiadas estiveram reunidos para discutir, entre outros temas, a agenda programática, a organização da central e as tarefas do movimento sindical para os próximos 4 anos. O ponto central ficará por conta da geração de emprego e trabalho decente, desenvolvimento sustentado e democracia participativa.

O nosso sindicato enviou ao 6º Congresso da Força Sindical uma delegação formada por diretores e ativistas da entidade com a missão de defender uma série de questões consideradas prioritárias para os metalúrgicos. E assim foi feito.

Câmara Federal debate redução da jornada de trabalho

Metalúrgicos de São Caetano do Sul marcam presença em Brasília em defesa da proposta

O debate sobre a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais está em andamento. Terça-feira, dia 25/08/09, ocorreu a primeira Audiência Pública na Câmara dos Deputados, promovida pela Comissão Geral e com a participação de parlamentares, sindicalistas, empresários, tendo por finalidade esclarecer aos integrantes da casa e à sociedade da necessidade de se reduzir a atual jornada de 44 para 40 horas semanais sem redução de salário. A Comissão ouviu cerca de 30 especialistas representantes de empregadores de trabalhadores e do governo sobre o assunto em pauta.

Na ocasião, o presidente da Força Sindical e deputado federal pelo PDT de São Paulo, Paulo Pereira da Silva, o Paulinho, cobrou da presidência da Câmara urgência na votação da proposta de Emenda à Constituição, a PEC 231/95, que segundo o parlamentar uma vez aprovada criará já nos dois primeiros anos 02 milhões de 256 mil empregos. "Ao votar a Proposta de Emenda Constitucional os parlamentares vão ter que decidir entre quem paga as eleições, no caso os empresários, ou quem vota, os trabalhadores", afirmou Paulinho.

Além disso, a proposta ele-va ainda o valor das horas extras

dos atuais 50% para 75%, como forma de inibir a sua realização.

As centrais mobilizaram cerca 1.200 sindicalistas que desde segunda-feira, dia 24/08, marcaram presença no Congresso Nacional junto aos gabinetes dos deputados no sentido de conscientizá-los da importância da aprovação da redução da jornada.

O nosso sindicato, como sempre, esteve presente à Audiência por meio de caravana de dirigentes sindicais que saiu de São Caetano na segunda-feira, dia 24/08 para se somar com outros companheiros de São Paulo e de outros estados do Brasil em defesa da proposta.



Vitória dos Metalúrgicos!

Ação do Sindicato obriga GM a contratar trabalhadores

O protesto realizado no dia 11/08/09, pelo sindicato na General Motors de São Caetano do Sul contra a posição da empresa de não querer contratar novos empregados para a produção repercutiu positivamente junto aos trabalhadores que aderiram em massa

ao movimento e levou a direção da GM a convidar o sindicato para uma reunião a fim de tratar do assunto em pauta.

Na mesa de negociação a direção do sindicato negociou junto à empresa a contratação de 100 novas vagas, além das 50 já efetuadas anteriormente. O que representa uma vitória

dos trabalhadores que atendendo ao chamamento da sua entidade de classe realizaram paralisações de duas horas cada, tanto no período da manhã como também à tarde.

Diante da mudança de posição da empresa, com as novas contratações, o sindicato fará agora uma avaliação com relação

a necessidade de mais contratações, ou não, para a produção.

Segundo o presidente do sindicato, Aparecido Inácio da Silva, o Cidão, é importante fazer uma avaliação, mas de antemão a luta por mais empregos deve continuar. "A defesa da geração de novos empregos permanece como bandeira do sindicato e pe-

la qual continuaremos lutando. Tanto é assim que além de ações pontuais como esta que fizemos hoje na GM e com sucesso, estamos ainda lutando para reduzir a atual jornada de trabalho sem redução de salário, tendo em vista gerar mais emprego e renda para os trabalhadores brasileiros", disse Cidão.