Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Mat. Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Veículos e de Auto Peças de São Caetano do Sul
C.N.P.J.: 59.313.460/0001-12
Rua Heloisa Pamplona, 665 - CEP 09520-320 - São Caetano do Sul - SP
Tel: (11) 3478-1450 | www.Metalurgicoscsul.org.br | sindicato@metalurgicoscsul.org.br

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NO PERIODO DE 24 DE AGOSTO A 16 DE SETEMBRO DE 2026 CONFORME EDITAL PUBLICADO NO JORNALABC REPORTER EDIÇÃO DO DIA 22 DE AGOSTOD E 2026, PÁGINA 2 (POLÍTICA).

No período que de 24 de agosto de 2026 a 16 de setembro de 2026 foram realizadas diversas assembleias em porta de empresas da base metalúrgica de São Caetano do Sul em conformidade com Edital de Convocação publicado dia 22 de agosto de 2026 para aprovação da Pauta referente à campanha de Primeiro de Novembro. A escolha por assembleias em porta de empresas e não apenas um única de lançamento no sindicato como tradicionalmente vinha sendo realizada deveu-se ao fato de que com essa nova modalidade de mobilização garantir-se-ia mais e maior legitimidade ao processo de negociação e deliberação sobre a seguinte ORDEM DO DIA: A) Leitura, discussão e aprovação da ATA da assembleia anterior; B) Discussão, apreciação e deliberação da Pauta para a Negociação Coletiva a ser realizada com os Sindicatos de Categoria Econômica, FIESP ou diretamente com as empresas da base territorial, para a fixação do percentual de reajuste salarial e demais reivindicações de natureza econômica, social, sindical e jurídica, bem como, das condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da categoria profissional representada por este Sindicato ou instauração de Dissídio Coletivo referente a data base 1º de novembro. C) Fixação da forma de custeio, do percentual e autorização de desconto da contribuição de assistência e negociação coletiva por todos os integrantes da categoria profissional, sócios ou não sócios do Sindicato, bem como o percentual de repasse as entidades de grau superior na forma a ser aprovada e convencionada. D) Deliberação sobre a concessão de autorização e outorga de poderes especiais à diretoria da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétricos e Eletrônico, Siderúrgicas, Veículos e de Auto Peças de São Caetano do Sul para, em conjunto ou separadamente, promoverem entendimentos, objetivando a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, junto aos Sindicatos Patronais, FIESP ou com as empresas da base territorial, instauração de Dissídio Coletivo de interesse da categoria ou Acordo Judicial. Iniciando os trabalhos o Sr. Aparecido Inácio da Silva - Presidente convidou para fazer parte da mesa os Srs Cicero Marques da Costas – 1º Secretario e Dayane Pereira Soares – 2ª Tesoureira. Composta a Mesa, o Sr. Presidente solicitou ao Secretário que procedesse a leitura do Edital de Convocação e da Ata da Assembléia anterior, a qual após lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade, sem emendas ou ressalvas. A seguir, passou a analisar o item "B" da ordem do dia, relativamente à negociação conjunta com a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo e seus Sindicatos filiados. Com a palavra o Sr. Presidente prestou amplos esclarecimentos, sobre o assunto dizendo da importância das negociações conjuntas com a Federação e demais Sindicatos filiados, fato este que vem

fortalecer os Metalúrgicos do Estado de São Paulo. A seguir usaram da palavra os Srs José Temoteo da Silva Filho – Diretor Executiva – Suplente e Agamenon Alves – Diretor Executivo Suplente os quais reafirmaram a importância da negociação conjunta e a manutenção da data-base para 1º de novembro, cuja matéria colocada em votação, foi unanimemente aprovada. Em seguida foram discutidas uma a uma as cláusulas do Rol de Reivindicação abaixo enumeradas. Também aprovando a Assembléia, as seguintes reivindicações classificadas por titulo:

01 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de inicio 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 legislação vigente dispõe que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que autorizados por 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 revista 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

O objetivo da cláusula é de garantir que o trabalhador que efetuar serviços externos e que haja necessidade de despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação, estas sejam ressarcidas pela empresa.

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 no mínimo 10% (dez por cento) sobre o 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.

Parágrafo 1º - É de responsabilidade da empresa oferecer condições seguras para que o candidato possa executar o teste a que esta sendo submetido.

Parágrafo 2º - Caso o trabalhador sofra acidente de trabalho, ele terá os mesmos direitos e a mesma assistência dos demais trabalhadores e, se apurado que o acidente foi provocado por negligência do empregador o candidato deverá ser prontamente contratado e ter a sua CTPS registrada.

Justificativa

Este pedido tem por 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 – IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL / DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem desenvolver política voltada para a diversidade de gênero e orientação sexual, implementando programas de combate ao preconceito ou discriminação por conta da orientação sexual, além de criar melhorias no ambiente de trabalho, inclusive com criação de banheiros e vestiários unissex.

As empresas que se comprometem em despender 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 o comprometimento das empresas no desenvolvimento de política voltada para diversidade de gênero e orientação sexual, e ainda 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 90 (noventa) 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 l3º 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

A licença paternidade de que trata o inciso XIX do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei 8.745/1993, fica aumentada para 20 (vinte) dias, a contar do nascimento do filho, sem prejuízo da sua remuneração.

Parágrafo Único – O pai adotante terá direito à Licença paternidade, por igual período, contada da entrega do Termo Judicial da adoção ou Termo de Guarda.

Justificativa

O objetivo da cláusula é proporcionar que a licença paternidade de 20 (vinte) dias para todos os trabalhadores, em conformidade com o inciso XIX do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei 8.745/1993.

13 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salários nas seguintes condições e prazos:

a) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
b) Até 10 (dez) dias no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a); filho e/ ou dependente legal;
c) Até 10 (dez) dias por ano para acompanhamento de ascendentes, descendentes e dependentes econômicos em consultas médicas;

d) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula;

e) Até 1 (um) dia por trimestre para acompanhamento escolar dos filhos natural ou adotivo, mediante comprovante da Unidade Escolar;

f) O trabalhador gozará do mesmo direito descrito na alínea "e" quando, comprovadamente, tiver a guarda do filho

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

As empresas deverão fornecer gratuitamente, papel higiênico, toalhas descartáveis, sabões, detergentes e similares, e demais produtos de higiene pessoal aos trabalhadores, de acordo com condições especificas do trabalho realizado.

As instalações sanitárias, refeitórios, cozinhas, e vestiários, deverão prover total atendimento, dentro do mais absoluto padrão de limpeza e conservação, observando o número de trabalhadores por turno de trabalho e a natureza das atividades.

Para as empresas que empregam mulheres, será obrigatório o fornecimento gratuito de absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

Justificativa

Esta cláusula objetiva obrigar todas as empresas manter todos os itens e produtos de higiene pessoal e sanitários descartáveis, além da correta e devida limpeza e conservação das áreas comuns destinadas à alimentação, higiene pessoal e vestiários, além de artigos de primeiros socorros, medicamentos emergenciais e absorventes higiênicos.

16 – CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas deverão contratar convênios de assistência médica e odontológica, a todos seus empregados, inclusive afastados, 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. Esta contratação deverá ser acompanhada por uma comissão com a participação 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, dois salários nominais em caso de morte natural ou acidental e quatro salários em caso de morte por acidente do trabalho.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos 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 a dois salários nominais.

b) Esta indenização será paga em dobro em caso de morte ou invalidez causada por acidentes do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo SUS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na lei n° 6858/80, no Decreto n° 85.858/81 e na OS N° 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. Caso o 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 poderá 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

É direito do empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, saber dos fatos e os motivos ensejadores por escrito Precedente Normativo nº 5 do TRT/SP.

21 - PLANTÃO AMBULATORIAL EMERGENCIAL

As empresas com grau de risco até 3 (três), com 100 (cem) ou mais trabalhadores, deverão manter plantão ambulatorial emergencial com veículo apropriado para atendimento de emergência, em todos os turnos de trabalho.

As empresas de grau de risco 4 (quatro), deverão atender ao disposto anterior, a partir de 50 (cinqüenta) trabalhadores.

Fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantiverem obrigatoriamente o SEMST instalado, cuja composição contemple auxiliar de enfermagem do trabalho ou enfermeiro do trabalho, abrangendo todos os turnos de trabalho.

Justificativa

Cláusula benéfica que vem sendo renovada ao longo dos anos.

22 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas deverão fornecer aos trabalhadores documentos exigidos pela previdência social, respeitando prazos que não comprometam a concessão dos benefícios, quando solicitado pelo trabalhador, ou seus familiares e representantes, priorizando:

a) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) ou documento similar (se for o caso), bem como cópia de laudos técnicos e documentos do gênero, quando solicitados, e conforme legislação previdenciária nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho;
- para fins de requerimento de reconhecimento de períodos trabalhados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do PPRA.

b) CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) imediata à ocorrência do acidente ou constatação da doença do trabalho, e documentação complementar, quando esta for solicitada pelo trabalhador e seus representantes, ou exigida pela previdência social;

c) Requerimento de auxílio doença, declaração de último dia trabalhado e outros documentos exigidos pela previdência social inerentes aos pedidos de concessão de outros benefícios previdenciários.

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 situação 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 18 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

A mensalidade associativa deve ser descontada e recolhida ao Sindicato da categoria por ser uma garantia legal prevista pelo artigo 545 da CLT.

25 - VIGILÂNCIA INTERNA

A instalação de câmeras de vigilância para os fins de segurança poderá tão somente ser feita nos locais 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 não previstas ou adaptação das já existentes sendo necessário garanti-las na Convenção.

30 - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

Justificativa

Objetiva reduzir a jornada de trabalho para toda a categoria, sem redução nos salários, a fim de propiciar a abertura de novas vagas no mercado de trabalho, com a conseqüente redução do número de desemprego que afeta o setor.

31 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I) Fica proibido o trabalho extraordinário;

II) Em caráter excepcional, a hora extraordinária, será sempre remunerada da forma abaixo, com a devida comunicação ao sindicato:

a) 200% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de 2ª feira a 6ª feira;

b) 300% de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos sábados, domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento dos DSRs, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com o adicional de 350%;

c) Na prorrogação de jornada normal diária que exceder o limite de 1 (uma) hora será fornecido, gratuitamente, uma refeição a critério da empresa.

Parágrafo único: O intervalo destinado à refeição na prorrogação da jornada normal diária, será considerado como hora extraordinária, para efeito de pagamento;

d) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item, as situações previstas em lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por lei;

e) As empresas que possuam restaurantes, e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado.

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa;

Justificativa

Vide Precedente nº 20 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

32 – PROTEÇÕES AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO E HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO, EPCs E EPIs

As empresas deverão priorizar, desenvolver estudo e implantar EPC (Equipamento de Proteção Coletiva) nos ambientes de trabalho, além de:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores, EPI (equipamentos de proteção individual), constantes da NR 6, observando-se as características das atividades e respectivos riscos no trabalho;
b) Fornecer gratuitamente, óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, ou fornecer óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, após estudo rigoroso das condições laborais e riscos da atividade;
c) Garantir aos trabalhadores dos setores produtivos e da manutenção, o fornecimento gratuito de vestimentas adequadas ao trabalho, específicas para as atividades desenvolvidas e condições de trabalho, sem prejuízo dos EPI fornecidos.
d) Garantir que a vestimenta de trabalho seja fornecida após a realização de APR (análise preliminar de risco) ou análise global do PPRA, observando rigorosamente a natureza da atividade, o risco ou característica do ambiente de trabalho, bem como o desgaste excessivo, excesso de sujidade, ou risco de contaminação, provocado exclusivamente em função da atividade, que determinará, também, a higienização da vestimenta por parte da empresa, impedindo contaminação ao trabalhador e seus familiares.

Justificativa

Trata-se de responsabilidade exclusiva do empregador.

33 - COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de Compensação de Horas de Trabalho poderá, alternativamente:

a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Contrato Coletivo de Trabalho;

c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias ponte.

d) Fica garantida aos empregados, na semana, a redução do horário normal da jornada de trabalho.

As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

Parágrafo Primeiro: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Segundo: Para que haja compensação de Jornada de Trabalho Semanal, deverá ser ajustada obrigatoriamente entre a empresa e o Sindicato Profissional respectivo através de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando terminantemente proibido Acordo Individual de Trabalho entre empresa e empregado para esta finalidade.

Justificativa

Visa permitir que os trabalhadores possam desfrutar dos dias ponte que se verificarem antes ou depois de feriados civis e religiosos, sem que sofram qualquer redução nos vencimentos mensais, com a conseqüente compensação desses dias, fornecendo, para isso, quatro alternativas acima descritas nas letras "a", "b", "c" e "d" e parágrafo primeiro.

Quanto à jornada de trabalho, também visa proibir através de convenção coletiva que as empresas firmem Acordo de Compensação de Horas / Jornada de Trabalho Semanal Individual diretamente com o empregado.

34 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril, a atividade principal e as atividades vinculadas, no seguimento representado pela categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT.

Parágrafo primeiro - A empresa não poderá se valer de mão de obra terceirizada para a execução de serviços de limpeza nas áreas a que se refere a presente cláusula.

Parágrafo segundo - A empresa tomadora dos serviços responderá pela responsabilidade solidária e subsidiária de que trata o Enunciado n° 331 do TST.

Justificativa

Visa proibir a utilização de mão-de-obra temporária nos serviços diretamente ligados à produção, manutenção e administração, buscando assim aumentar a oferta de empregos, com a contratação de empregados sob o regime da CLT, e ainda no caso desta modalidade de contratação responsabilizar a tomadora dos serviços de acordo com Enunciado n° 331 do TST.

35 - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

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

Justificativa

Visa garantir ao empregado melhores condições de trabalho para que possa desempenhar integralmente as funções para as quais foi contratado.

36 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho que independam da vontade do trabalhador e comprovadamente ocasionadas por falta ou imperícia da empresa não poderão ser compensadas posteriormente, assegurando-se a remuneração dos trabalhadores.

Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior, a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia à entidade sindical que, após analisar os motivos apresentados por escrito pela empresa, poderá levar a deliberação pelos trabalhadores sobre eventual compensação.

Justificativa

Visa impedir o desconto na remuneração do trabalhador de interrupções no serviço alheias à sua vontade.

37 - ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecido o pagamento de adicional de 100% (cem por cento) pela hora noturna, bem como o estabelecimento de horário noturno das 18:00 às 06:00 horas da manhã, sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

Justificativa

Visa ampliar a garantia fixada pelo Precedente Normativo nº 90 do C. TST.

38 - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas efetuarão as anotações pertinentes às alterações salariais, bem como as funções exercidas, nas carteiras de trabalho e previdência social, desde que solicitadas pelos seus empregados.

Justificativa

Vide artigos 13 a 40 da CLT.

39 - REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL

Os salários praticados em 31 de outubro de 2026 serão reajustados a partir de 01 de novembro de 2026, de forma a recompor seu poder aquisitivo do período compreendido entre 01 de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, levando-se em conta o INPC integral acumulado do período, acrescido de um percentual a título de Aumento Real, a ser definido no decorrer das negociações.

O índice de reajuste salarial será aplicado em todos os benefícios concedidos pela empresa.

Justificativa

Visa assegurar ao trabalhador o poder de compra corroído pela inflação durante a anualidade da data-base e assegurar um aumento real.

40 – VALORIZAÇÃO DO TETO DE APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL

Tem como finalidade extinguir ou aumentar o valor do teto de aplicação para o reajuste salarial, não podendo, como nos anos anteriores, ser apenas reajustado nos percentuais do reajuste salarial concedido.

Justificativa

Visa assegurar a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a aplicação do reajuste salarial sem distinção por cargo ou salário.

41 - AVALIAÇÃO CONJUNTURAL

Quando as partes julgarem necessárias, serão realizadas reuniões para avaliação da conjuntura.

Justificativa

Visa garantir revisão periódica dos salários em caso de profundas alterações na política econômica do País, visando, assim, a manutenção do poder aquisitivo do trabalhador.

42 - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de novembro de 2026, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, salário normativo único a ser definido no decorrer das negociações, que deverá necessariamente ser valorizado, uma vez que se encontra defasado em seu poder aquisitivo, não podendo como nos anos anteriores ser apenas reajustado nos percentuais do reajuste salarial concedido.

Justificativa

Já está sendo renovado ao longo dos anos, portanto, conquista já consolidada chamada de piso da categoria - Inciso V do artigo 7º da Constituição Federal.

Visa garantir o princípio da igualdade entre todos os trabalhadores no que se refere ao salário normativo.

43 – ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Quando idêntica a função e o trabalho for de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem qualquer distinção.

Parágrafo Único – Para os fins da presente cláusula, trabalho de igual valor será aquele realizado com o mesmo tempo, perfeição técnica, entre pessoas cujas diferenças de tempo de serviço não ultrapassem dois anos.

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, opção sexual, nacionalidade ou vinculação sindical.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o artigo 461 da CLT.

44 - SALÁRIOS

I - DO PAGAMENTO

A - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

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

B - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

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

II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE

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

a) o adiantamento será de 40% do salário nominal mensal;

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 15 de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1º dia útil imediatamente anterior;

c) este adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês;

d) o pagamento do adiantamento será devido, inclusive nos meses que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no inicio ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS.

IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida.

B) Por ocasião do pagamento dos valores referentes à participação nos lucros ou resultados, as empresas fornecerão a cada trabalhador os comprovantes das parcelas pagas, bem como os respectivos descontos, se houver, nos termos da MP que regulamenta o Inciso XI do art. 7º da Constituição Federal.

V – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado. Poderá ainda proceder descontos para projetos sociais e mensalidades devidas às instituições de ensino técnico e superior, através de convênios formalizados diretamente com os sindicatos, quando tais descontos forem aprovados em assembleias.

VI – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento ou adiantamento de salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

Justificativa

Visa melhorar as condições estabelecidas no artigo 459, Parágrafo 1º da CLT, c/c com o artigo 4º, da Lei nº 7.855/89, além de permitir que as empresas realizem direto na folha de pagamento, o desconto dos valores destinados ao pagamento das Instituições de Ensino com quem mantenham convênio, pois tais Instituições concedem grandes descontos no valor da mensalidade com esta modalidade de pagamento, pois reduz o risco de inadimplência, além é claro de viabilizar a aplicação da cláusula referente ao subsidio educacional, caso o trabalhador venha a complementar o valor da bolsa oferecida.

45 – ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

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

Justificativa

Tem como objetivo fazer com que as empresas não onerem o empregado com tarifas bancárias para recebimento do seu salário, sob pena de serem obrigadas a custeá-las.

46 - ATRASO DE PAGAMENTO

a) O não pagamento do vale (adiantamento) até o 15º dia do próprio mês e do salário no prazo determinado, ou seja, até o 1º dia útil do mês subseqüente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:

1. 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

2. 2% (dois por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

b) O não pagamento do 13º salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

Justificativa

Vide Precedente nº 19 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

47 - CARGOS E SALÁRIOS

Todas as empresas, tanto as que já possuem, como as que não possuem, uma estrutura de cargos e salários, adotarão com o acompanhamento do sindicato, uma estrutura de cargos unificados.

I - NOMENCLATURA

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

II - ESTRUTURA DE CARGOS

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

III - PISO PROFISSIONAL

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

IV - POLIVALÊNCIA

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

Justificativa

Visa ampliar as condições já existentes nas empresas que possuem Estrutura de Cargos e Salários.

48 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Os trabalhadores admitidos após a data base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente, enquadrando-se também na mesma situação as empresas que se instalarem após a data base.

Justificativa

Vide Precedente nº 4 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

49 - DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias ou horas não trabalhadas e na justa proporção, não considerada as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

Justificativa

Objetiva uniformizar critérios mínimos para descontos do DSR na ocorrência de atrasos no trabalho.

50 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Todas as empresas integrantes da Categoria Econômica, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da assinatura do presente instrumento, ficarão obrigadas a abertura de negociação para estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho de Participação nos Lucros e/ou Resultados, com a participação obrigatória dos Sindicatos Representativos da Categoria Profissional, em atendimento ao disposto no art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei n° 10.101 de 19 de dezembro de 2.000.

Para empresas que não cumprirem a obrigação prevista no caput desta cláusula, fica estabelecido cláusula penal, com multa equivalente a 01 (um) salário nominal em favor do empregado.

Os empregados integrantes da comissão negociadora da Participação nos Lucros e/ou Resultados, gozarão de garantia de emprego e salário.

Justificativa

Vide artigo 7º, inciso XI da CF/88 que visa melhorar as condições estabelecidas pelo Precedente nº 35 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, e ainda estabelecer um valor mínimo a ser pago a título de PLR para as empresas com até 20 (vinte) empregados, salvo condições mais favoráveis já negociadas ou em negociação com o respectivo Sindicato Profissional, além de prever garantia de emprego e salário aos membros indicados para compor a comissão de PLR.

51 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

Justificativa

As condições previstas nesta cláusula têm sido renovadas ao longo dos anos e são mais benéficas do que o disposto no art. 445 da CLT.

52 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

Justificativa

Vide artigo 7º, inciso XXX da CF/88.

53 - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL

Durante o exame médico admissional, não é permitida a realização de exame ginecológico nas candidatas.

Justificativa

A cláusula visa impedir a realização de exame ginecológico nas candidatas por entendermos ser abusivo e desnecessário.

54 - NÍVEL DE EMPREGO

Manutenção do nível de emprego aos integrantes da categoria profissional pelo período de vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho.

Justificativa

Objetiva acabar com a prática de "rotatividade" no trabalho. Essa medida visa assegurar um ambiente de tranqüilidade no interior das empresas, eliminando-se conflitos evidenciados, quando dos processos demissionais. Necessário devido a oscilação do mercado de trabalho nas políticas do reajuste estrutural.

55 - FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados, por escrito e contra recibo, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

b) O empregado poderá solicitar suas férias, desde que com a antecedência mínima de 8 (oito) dias;

c) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

d) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

e) A remuneração adicional das férias, de que trata a Constituição Federal ou este Contrato Coletivo de Trabalho, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá ao valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencidas e proporcionais.

f) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13° (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 2° e parágrafos da Lei 4.090 de 13/07/62.

56 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente no trabalho ou portador de doença profissional/ocupacional, e que em razão exclusivamente do acidente ou da doença, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantida a sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido e desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

- que apresente redução da capacidade laboral;
- que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
- que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

a) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as

despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

b) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;
c) 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 a aposentadoria, nos seus prazos mínimos;
d) A garantia desta cláusula se estende aos trabalhadores vitimados em acidente de trajeto.
e) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;
f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;
g) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.
h) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas no "caput" desta cláusula.

Parágrafo único:- Esta cláusula abrange aos portadores de doença profissional e ou ocupacional.

Justificativa

Em consonância com o que prevê o Precedente n° 27 do E.Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, sem a presença das condições cumulativamente exigidas pelo mesmo.

57 - ASSÉDIO SEXUAL

As entidades e as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assédio sexual.

Caso ocorra qualquer caso de assédio sexual, a empresa estará obrigada a preservar a identidade e intimida da vítima, além de lhe prestar toda assistência social, médica, jurídica e psicológica necessária.

Justificativa

A presente cláusula tem o objetivo de comprometer as empresas à adotarem medidas de prevenção de ocorrência de qualquer tipo de assédio sexual, e caso ocorra obrigar as mesmas à adotar procedimentos afim de prestar toda assistência necessária à vítima.

58 – ASSÉDIO MORAL

As entidades e as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, em tempo, que manifestam os seus mais veementes repúdios contra toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assedio constrangimento moral.

Parágrafo único - 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 assedio 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.

59 - GARANTIAS A EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

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

Justificativa

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

60 - 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;

Justificativa

Em consonância com o que prevê o Precedente n° 12 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.

61 - 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.

62 - GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

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

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

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

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

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

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.

63 - 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) Ao empregado que requerer afastamento perante o INSS, será garantido o pagamento dos salários pela empresa até a efetiva concessão do benefício;

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

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

Justificativa

Visa ampliar o prazo de estabilidade provisória fixado no Precedente n° 27 do E. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

64 – 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.

65 – COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA

Com a finalidade de complementar as disposições legais vigentes estabelecidas acerca da dispensa imotivada, as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estarão obrigadas a observar 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 dispensa imotivada, que não atenda aos requisitos 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.

66 - LICENÇA MATERNIDADE

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

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo prazo de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

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.

67 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

Na hipótese do falecimento da esposa ou companheira, o trabalhador fará jus ao período descrito acima.

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.

68 - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto espontâneo ou induzido, 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 da empregada que sofrer aborto, de se licenciar para recuperação, repouso ou tratamento se necessário for.

69 - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto espontâneo ou induzido, 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.

70 - 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 inicio 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.

71 - SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO

A partir do 1º dia de substituição, em se tratando de remanejamento interno, o empregado substituto 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 substituto, o mesmo tratamento dado ao substituído, evitando-se a exploração da força de trabalho, além de garantir a efetivação do substituto no novo cargo.

72 - 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.

73 - 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.

74 - 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 n° 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, n° 28, de 06.02.91(DOU 13.2.91) de todo o período laborado, antes e depois da concessão da aposentadoria.

75 - 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.

76 - 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.

77 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA

Ao empregado que estiver em tratamento de saúde com determinação médica para a realização de intervenção cirúrgica prevista de modo programado, (cirurgia programada), fica garantido emprego e salário a partir da notificação da empresa, até 120 dias após a competente alta médica.

Justificativa

Visa garantir o emprego ao empregado que realizará cirurgia programada.

78 - 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.

79 – TRABALHADORES COM HIV/AIDS E CÂNCER

Aos trabalhadores que vivem com o vírus do HIV/AIDS - Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida e câncer, 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, não podendo em hipótese alguma ter o seu contrato de trabalho rescindido;

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

A presente cláusula visa esclarecer as empresas de como proceder caso tenha empregados portadores de HIV e câncer, especialmente para garantir a manutenção do emprego em função compatível com seu estado de saúde, bem como, assistência médica e psicológica ao empregado e seus dependentes.

Visa também impedir a realização do teste de HIV nos exames admissionais.

80 - ESTABILIDADE DO PAI

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado/genitor, desde a confirmação da gravidez de sua companheira/genitora até cinco meses após o parto até que seja promulgada Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal.

No caso de pais adotantes a estabilidade será de cinco meses contados a partir data da adoção.

Justificativa

A presente cláusula visa proporcionar a garantia de emprego por até 5 (cinco) meses aos pais genitores ou adotantes nos mesmos moldes já garantidos para as mães genitoras e adotantes por força do artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal cumulado com a Lei 10.421 de 2002 e artigo 392 da CLT.

81 - CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRA

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

PRODUTOS	QUANTIDADES
Arroz Tipo 1	10 Kg
Açúcar refinado	10 Kg
Feijão Carioquinha	5 Kg
Óleo de soja	5 latas de 900 ml
Farinha de mandioca torrada	2 kg
Macarrão com ovos	3 Kg
Sal	1 Kg
Café em pó papel laminado	4 Kg
Farinha de trigo especial	4 Kg
Biscoito maizena	4 pcts de 500 gr
Extrato, massa ou molho de tomate	4 latas de 140 gr
Goiabada	2 latas de 700 gr
Fubá	1 Kg
Leite condensado	4 latas
Salsicha	2 kg
Sardinha	4 latas de 135 gr
Tempero completo	1 pote de 300 gr

Batata	4 kg
Cebola	4 kg
Alho	200 g
Ovos brancos	3 dúzias
Manteiga	1 Kg
Leite em pó integral	1 kg
Carne de 1ª	10 kg
Frango resfriado inteiro	10 kg
Lingüiça fresca	5 kg
Queijo mussarela fatiado	2 kg
Sabonete	8 unidades
Papel Higiênico Fino Branco	16 rolos 30 mts.
Creme Dental	4 tubos de 90 gr.
Sabão em pó	4 kg.
Sabão em barra	6 unidades
Água sanitária cândida	6 litros
Detergente líquido	6 unidades 500 ml.

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

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

Justificativa

Visa levar uma melhor alimentação a mesa do trabalhador, além de criar a possibilidade de substituição do alimento por Vale-Compra.

82 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas onde trabalhem empregados 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 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 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 aos pais mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

c) O auxílio de tratam as alíneas A, B e C desta cláusula poderá ser concedido aos pais biológicos ou adotivos que detenham a guarda judicial do filho, ou quando seu convivente, comprovadamente trabalhe e não disponha de tal benefício.

d) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário do empregado;

e) 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 09 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, iniciando a concessão do benefício somente após o retorno da empregada ao trabalho.

83 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

As empresas ficam obrigadas a reconhecer todos os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais de saúde da rede pública ou particular, sem distinção, não podendo em hipótese nenhuma serem questionados pelo médico da empresa, quanto à sua origem, ao diagnóstico reportado (CID) e principalmente quanto ao período de afastamento do empregado, inclusive nos casos de acompanhamento da mãe ou do pai, nos casos de atendimento de filho menor.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 16 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

84 - 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.

85 - ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

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

Justificativa

Visa conceder ao trabalhador e seus dependentes assistência odontológica.

86 - 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.

87 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

A empresa que não concede nenhum tipo de ajuda para a alimentação do trabalhador, deverá fornecer um auxílio nunca inferior a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria. Quando já há auxílio, se este for inferior ao percentual aqui estipulado, deverá ser complementado de modo a atingir referido índice percentual.

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, inclusive aos afastados. 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 N° 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei N° 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto N° 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 auxílio alimentação e vale-transporte (Lei nº 7.418/85, com redação dada pela Lei nº 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87).

88 – 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 31/10/2026:

- 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.

89 – PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO SINDICAIS- PSE

As empresas sediadas nas bases representadas pelos sindicatos de trabalhadores, representadas pelos sindicatos patronais signatários e abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO deverão prover, às suas expensas, um programa de serviços aos seus empregados (PSE), de forma contínua ao longo de todo o período coberto por esta CCT, composto de:

- Cursos de treinamento em saúde e segurança do trabalho;
- Cursos de prática de ações sindicais, com profissionais indicados pelos sindicatos profissionais;
- Serviços de lazer programado para as férias dos empregados e seus dependentes.

Para os empregados demitidos, as empresas deverão ainda prover os seguintes serviços:

- Cursos de requalificação profissional;
- Serviços de apoio à recolocação do empregado demitido.

Parágrafo Primeiro: O PSE e seus serviços supracitados terão seu conteúdo, duração, qualidade e freqüência valida previamente pelos sindicatos dos empregados signatários desta CCT ou pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, os quais terão

também amplos poderes de fiscalização da execução desses serviços ao longo do ano, conforme estabelecido abaixo.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão apresentar aos sindicatos de empregados de sua jurisdição, com cópia para a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, impreterivelmente até 45 (quarenta e cinco) dias corridos do início da vigência desta CCT, suas propostas de implantação do PSE com os serviços supra mencionados, detalhando conteúdo, duração, frequência e outras características dos serviços e especificando ainda, para efeitos de quantificação do programa, o número de empregados atuais da empresa por categoria profissional e o número de admissões e demissões ocorridos nos anos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026 (até novembro de 2026).

Parágrafo Terceiro: Os sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo poderão sugerir adequações de conteúdo, duração, frequência e outras características dos serviços do PSE, que deverão ser acatadas pelas empresas, desde que tenham fundamento e sejam razoáveis. Os sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo terão um prazo de até 30 (trinta) dias para se manifestar quanto à proposta de PSE apresentada pela empresa, sendo que a não manifestação neste período será entendida como concordância com a proposta da empresa.

Parágrafo Quarto: Uma vez aprovado o PSE pelo sindicato dos empregados ou pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, com ou sem sugestões, a empresa terá 45 (quarenta e cinco) dias para colocar em prática os serviços do PSE para seus empregados.

Parágrafo Quinto: Visando dar condições aos sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo de acompanhar o cumprimento do PSE quanto ao seu conteúdo, qualidade, abrangência e calendário, as empresas deverão encaminhar aos sindicatos dos empregados, todos os meses, os seguintes documentos e informações: guia de GSP, relação de admitidos e demitidos e relação de empregados atendidos em cada um dos serviços e cursos do PSE no mês em questão.

Parágrafo Sexto: No sentido de propiciar a avaliação do grau de satisfação dos empregados com o programa PSE, o sindicato dos empregados terá a autorização de realizar, a cada mês, uma assembleia geral dos empregados, com duração de 01 (uma) hora, nas dependências da empresa, em horário letivo, para que essa avaliação e, se for o caso, votação, seja realizado. As sugestões e/ou reclamações extraídas dessas assembleias serão encaminhadas às empresas a cada trimestre, que terá 30 (trinta) dias para corrigir os problemas ou implementar as sugestões, desde que bem fundamentadas e razoáveis.

Parágrafo Sétimo: O descumprimento de qualquer dos dispositivos desta cláusula nos prazos estabelecidos, acarretará à empresa multa de R$ 10,00 (Dez Reais) por dia de atraso e/ou inadimplemento, por empregado.

Justificativa

Visa garantir que os Sindicatos da categoria possam oferecer gratuitamente cursos profissionalizantes de qualificação e requalificação profissional aos trabalhadores representados.

90 – IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Que fique instituída uma Comissão Paritária, com representantes dos empregadores e dos trabalhadores com a participação de um orientador profissional, 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.

91 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDÊNCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16° (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 10 (dez) 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 16° (décimo sexto) dia de afastamento e o 1° (primeiro) ano de afastamento, respeitando também o limite máximo de 10 (dez) 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.

e) As empresas ficarão obrigadas a manter por no mínimo 90 (noventa) dias iniciais do afastamento previdenciário o regular fornecimento da cesta básica e vale-alimentação.

Justificativa

Visa ampliar o que dispõe o Precedente Normativo nº 33 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

92 - AUXÍLIO PREVIDÊNCIÁRIO

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.

93 - 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.

94 – 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 auxilio 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 auxilio 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.

95 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os empregados das empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, terão descontados de seu salário um percentual definido nas assembleias dos trabalhadores, que serão repassados ao respectivo sindicato profissional, a título de contribuição assistencial prevista no art. 513, "e", da CLT e decisão do STF no ARE 1018459.

Justificativa

Esta cláusula visa garantir o custeio da assistência, atividades, benefícios, negociações e serviços oferecidos pelo sindicato profissional aos trabalhadores.

96 – 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.

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

§ 2° - 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.

97 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM 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 deficiência ou 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.

98 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM 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.

99 - 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.

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

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

Parágrafo Primeiro: Para os fins de treinamento, requalificação profissional, apoio à recolocação profissional, prática de ações sócio-sindicais (garantindo o cumprimento da cláusula 89) e para contratação de seguro de vida (garantindo o cumprimento das cláusulas 17 e 18), as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho às suas expensas, contribuirão para os sindicatos de empregados signatários ou para a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, conforme a seguir definido, com a quantia anual única de R$ xxx,xx (.....) por empregado, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

a. R$ xxx,xx (.....), até 15 de dezembro de 2026, em favor da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo;
b. R$ xxx,xx (.....), até 15 de janeiro de 2027, em favor do sindicato respectivo;
c. R$ xxx,xx (.....), até 15 de março de 2027, em favor do sindicato respectivo;
d. R$ xxx,xx (.....), até 15 de abril de 2027, em favor do sindicato respectivo.

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

Parágrafo Terceiro: O seguro deverá englobar morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente e auxílio funeral, garantindo o cumprimento das Cláusulas 17 (AUXÍLIO FUNERAL) e 18 (INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ) da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Nos casos em que a indenização destas duas cláusulas seja superior à cobertura do presente seguro, as empresas deverão pagar apenas a diferença correspondente. As coberturas serão as seguintes:

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

Parágrafo Quarto: A contratação da seguradora/corretora será feita diretamente pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, que deverá apresentar aos Sindicatos Patronais a comprovação de tal contratação, por concorrência entre seguradoras idôneas, se assim restar formalmente solicitado.

Parágrafo Quinto: A empresa contratada pela Federação dos Metalúrgicos de São Paulo para prestar os serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP.

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

Parágrafo Sétimo: O seguro ora previsto terá vigência retroativa a partir de 1º de novembro de 2026, de forma a não haver solução de continuidade em relação ao benefício equivalente previsto na Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 01 de novembro de 2025 (Cláusula vigente da Convenção Coletiva).

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

Parágrafo Nono: Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, assim como as empresas abrangidas pela presente CCT que cumpram, as suas expensas as cláusulas 17, 18 e 89 desta CCT.

Parágrafo Dez: A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com os Sindicatos Profissionais signatários, bem como

quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos Profissionais signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, da contribuição mencionada, e que assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, isentando os Sindicatos Patronais signatários, e as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades.

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

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, além de propiciar ao sindicato da categoria condições para que ofereçam gratuitamente cursos de qualificação profissional.

101 - INCLUSÃO DIGITAL

As empresas devem destinar locais específicos para os trabalhadores e trabalhadoras, em seus momentos de folga, utilizarem computadores para agilizar compromissos, acessarem a internet, informações sobre serviços e as noticias gerais do sindicato

O objetivo desta nova e inovadora cláusula social e garantir o acesso ao conhecimento, a uma comunicação rápida e barata e a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores.

Os trabalhadores deverão ter ajuda de profissionais da área para ajudá-los ao acesso à internet e outros recursos da informática.

Os prazos e as condições necessárias para a implantação deste processo de inclusão digital (por intermédio da instalação dos equipamentos e programas de informática, treinamento, qualificação e melhoria da capacitação profissional) serão objeto de negociação direita entre as Empresas e o Sindicato.

Justificativa

Visa garantir o acesso ao conhecimento, através de uma comunicação rápida e barata, além da melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores.

102 - VALE-CULTURA EXTENSIVA À FAMÍLIA METALÚRGICA

As empresas poderão disponibilizar este benefício aos trabalhadores e trabalhadoras para que eles possam adquirir bens culturais como Livros, Dvd's, Cd's, Ingressos para Cinema, Teatro (adulto e infantil), Museus, eventos esportivos e musicais.

Justificativa

Visa possibilitar e promover o acesso do trabalhador à eventos culturais, proporcionando lazer, cultura e educação ao trabalhador e seus familiares.

103 – VALE GÁS

As empresas ficarão obrigadas a fornecer gratuitamente à todos os empregados um vale ou valor equivalente em espécie para aquisição de um botijão de gás de 13 kg por mês.

Justificativa

Tendo em vista os constantes aumentos do preço do botijão de gás e a parcela que representa do orçamento mensal do trabalhador, razão pela qual justifica o pleito deste benefício.

104 - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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.

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

106 - 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.

107 - 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.

108 - 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.

109 - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

A 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.

110 - DSS 8030 E PERFIL PROFISSIOGRÁFICO 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.

111 - DELEGADOS SINDICAIS. REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS

As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados determinarão a designação, eleição e escolha de Delegados Sindicais para atender as disposições do artigo 11 da CF/88, somente poderá ser realizada e instituída através de acordo específico entre empresa e entidade sindical profissional, sob pena de nulidade dos atos. (artigos 5º e 8º, III, VI, cf).

O Acordo deverá estabelecer critérios de designação, escolha ou eleição dos Delegados Sindicais, período de atuação, bem como estabelecer critérios e limites de atuação na representação dos empregados no âmbito do local de trabalho.

Ao empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do mandato.

Justificativa

Visa dar atendimento e regulamentação ao art. 11 da CF., cuja representação e negociação coletiva compete exclusivamente ao sindicato.

112 - 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:

I - Constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, 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.

113 – CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES (ASSISTÊNCIA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA)

As eventuais participações dos trabalhadores no custeio das despesas incorridas no processo de negociação coletiva, serão informadas às empresas, com as datas e percentuais do desconto, conforme definido pelas assembleias dos respectivos sindicatos profissionais, garantida a oposição na assembleia.

Parágrafo primeiro: As partes signatárias convencionam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os Sindicatos Profissionais, estando isentos os Sindicatos Patronais signatários da presente, bem como as empresas por eles representadas, sendo que essas contribuições foram aprovadas nas respectivas Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais.

Parágrafo segundo: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão proceder ao desconto ora referido apenas depois de formalmente notificadas pelos respectivos sindicatos profissionais dentro de prazos razoáveis e que permitam os necessários ajustes de folha de pagamento, tudo em conformidade com o negociado sobre o legislado, de acordo com artigo 611-A da CLT.

Justificativa

Prerrogativa sindical, conforme artigo 513, "e", CLT, com aprovação em assembleia dos integrantes da categoria profissional.

114 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

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

115 - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher ao 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.

116 - 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, até 24 (vinte e quatro) dias por ano sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, PLR 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, Seminários e Palestras, sobre Prevenção de Acidentes 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 e Programas de Formação, Complementação e Requalificação Profissional;

Parágrafo Único: Para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador terá até 15 (quinze) dias por ano. O Sindicato após a realização do curso ou seminário comprovará a freqüência 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 considerado como de efetivo trabalho.

Este benefício observará os critérios abaixo:

1º - Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) empregados, no mínimo de 3 (três) pessoas por ano;

2º - Para as empresas com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados no mínimo de 5 (cinco) pessoas por ano;

3º - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (Mil) empregados, no mínimo de 10 (dez) pessoas por ano;

4º - Para as empresas com mais de 1000 (Mil)) empregados, no mínimo de 15 (quinze) pessoas por ano;

Parágrafo Único – Para as empresas a partir de 1000 (hum mil) funcionários, para cada acréscimo de 100 trabalhadores, corresponderá mais um trabalhador.

Todas as atividades voltadas à área de segurança e saúde do trabalhador, como cursos de capacitação, reciclagem e outras, desenvolvidas por cipeiros e/ou trabalhadores em geral, devem ser realizadas dentro do horário regular de trabalho, sob pena de pagamento de horas extraordinárias.

Os treinamentos específicos voltados à proteção adequada em maquinas, equipamentos e galvânicas, deverão obedecer aos conteúdos específicos, conforme cláusula de PROTEÇÃO EM PRENSA E SIMILARES, INJETORAS E GALVÂNICAS.

Justificativa

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

117 – PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SINDICAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão estabelecer regras e/ou condições com o respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, para proporcionar a participação voluntária de seus empregados em Programas de Formação e Qualificação Profissional, e Política Sindical realizados pelo sindicato ou pela empresa, garantindo-se no mínimo 01 (um) dia por ano para cada empregado, devidamente remunerado pela empresa.

Justificativa

Garantir que pelo menos 1 (um) dia por ano, o trabalhador possa participar de cursos e eventos ministrados pelo sindicato profissional, devidamente remunerado pela empresa.

118 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, sempre que solicitado, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade a ser desenvolvida ocorrerá em recinto da empresa, em local de fácil acesso aos trabalhadores, 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.

119 - 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.

120 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 2027, 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 2026.

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 2.027, as informações completas contidas na RAIS relativa a todos os seus empregados.

121 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

As empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, até o 5º dia útil do mês corrente, informações sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês anterior, 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.

122 - 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.

123 - 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 n° 331 do TST c/c artigo 455 da CLT.

124 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a cumprir a legislação em vigor, visando eliminar na fonte, as condições insalubres, perigosas e penosas nos seus ambientes, com a finalidade de garantir condições dignas de trabalho, a preservação da integridade física e a saúde do conjunto dos trabalhadores, no que diz respeito à saúde, segurança e higiene do trabalho.

Justificativa

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

125 - MÃO-DE-OBRA DO PRESIDIÁRIO

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 contratados 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.

126 – 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.

127 – FORNECIMENTO DA CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, quando solicitado pelo Sindicato Profissional, ficarão obrigadas a fornecer a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, conforme disposto na Lei 12.440 de 8 de julho de 2.011.

Justificativa

Visa possibilitar ao Sindicato o acesso as informações acerca de eventuais débitos trabalhistas existentes em nome da empresa, ampliando-se assim a abrangência da Lei 12.440 de 08 de julho de 2011.

128 - 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 identificação, estudo e planejamento de modificações no Ambiente do Trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem estar do trabalhador, abrindo assim um canal direto 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, 12, 15, 27 e 28.

129 - 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 30/09/2026, 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.

130 – CIPA – LEI 14.457/2022

Com base na Lei 14.457/2022 que ampliou as obrigações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, além das obrigações já existentes, a empresa deverá atuar na prevenção e no combate aos assédios sexual e moral no ambiente de trabalho, promovendo cursos anuais sobre o tema, não só para os membros da CIPA como também para os empregados, incluídos os gestores, encarregados e supervisores em geral, devendo ser enviado ao sindicato de classe os comprovantes de certificado.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

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

b) A empresa com 20 ou mais empregados no estabelecimento convocará eleições para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do início do pleito, dando publicidade do ato por intermédio de edital em locais de fácil acesso e visualização, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

c) O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da Comissão Eleitoral (CE). A inscrição será

feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar entre o 20º (vigésimo) e o 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição;

d) No caso de primeira CIPA, o edital poderá ser com 30 (trinta) dias de antecedência;

e) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que não poderão ser os técnicos e supervisores de saúde, segurança e medicina do trabalho. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, mediante prévia anuência do Sindicato e regulamento explícito no Edital de Convocação;

f) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA em exercício, que integrarão a Comissão Eleitoral (CE), em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;

g) Os demais participantes da Comissão Eleitoral (CE) serão escolhidos, preferencialmente, dentre àqueles da CIPA, em exercício;

h) A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores; no prazo de 10 dias contados a partir da data da posse;

i) Deve ser encaminhada mensalmente à entidade sindical representativa da categoria cópia das atas de reuniões ordinária e extraordinária, até 10 (dez) dias após a realização da mesma.

j) As empresas ficam proibidas de transferir o trabalhador cipeiro, salvo mediante prévia anuência do sindicato profissional;

k) A empresa fornecerá aos cipeiros cópia das atas de eleição, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias, bem como do calendário anual de reuniões ordinárias, e publicará cada um deles, ao seu devido tempo, nos quadros de avisos a fim de informar os demais trabalhadores;

l) O curso de treinamento será obrigatório para os participantes das CIPA, titulares e suplentes, mesmo aos reeleitos, aos indicados pelo empregador e o designado, se for o caso, devendo ser concluído antes da posse, com acompanhamento obrigatório de um representante sindical;

m) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5) deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA, o qual deve ser informado à entidade sindical representativa da categoria;

n) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA;

o) Cabe a CIPA, em conjunto com o SESMT, onde houver, promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

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

Justificativa

Pleito baseado na Lei 14.457/2022 cumulado com o 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.

131 - 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

132 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS – NR 12

As empresas em geral, deverão promover a proteção adequada de suas máquinas e equipamentos, conforme preceitos da NR 12, devendo desenvolver o PPMAQ (Programa de Prevenção em Máquinas e Equipamentos), por meio de documento que demonstre todo o perfil das máquinas, contendo:

a) Dados como: tipo de máquina, modelo, fabricante, ano de fabricação, capacidade, quando for o caso; definição dos sistemas de proteção (existentes ou a serem implantados) para cada máquina;

b) Os preceitos da NR 12, em especial os itens: manutenção (12.112 letras "f" e "g"): inventário (12.153); e manual de instruções (12.125). O PPMAQ, cronograma e toda sua documentação, deverá ficar disponível para o Sindicato e CIPA, que integram as obrigações contidas no item 12.154 da NR 12.

c) Cronograma geral contendo todas as etapas do desenvolvimento.

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 atender as exigências contidas na NR 12 que veio a regulamentar os dispositivos contidos na "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".

133 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo 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 perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

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

e) O médico do trabalho da empresa 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.

134 - 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 licito ao empregado ou à CIPA, interromper as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

135 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO

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

As comunicações deverão contemplar as respectivas cópias das CAT emitidas.

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.

136 - 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.

137 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados serão obrigadas a garantir a presença de 01 (um) técnico de saúde e segurança 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

A prática de assédio e/ou constrangimento moral usadas como barreiras para impedir o livre exercício das atividades prevencionistas pelos membros das CIPAS e profissionais do SESMT ensejará em multa de cinco salários nominais em beneficio do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das penas culminadas no Código Penal e legislação vigente.

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 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 dos respectivos profissionais.

138 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos previstos na legislação de Saúde e segurança em vigor (periódicos, admissionais, demissionais, mudança de função, exames complementares) 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).

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, cópia dos Programas de Prevenção como: PPRA (geral), PPRAG (galvânicas), PPRPS (prensas e similares) e PPRMIP (injetoras), bem como a FISPQ, Mapa de Riscos e Laudos, quando ocorrerem negociações diretas na área de SST.

Parágrafo Único - Entre outros previstos em Lei, serão obrigatórios os exames de eletroencefalograma, eletrocardiograma, acuidade visual para os trabalhadores envolvidos em movimentação de carga, operação de caldeira, trabalho em altura, trabalho em espaço confinado e trabalho com eletricidade, mediante expressa autorização do trabalhador.

Justificativa

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

139 - PREVENÇÃO A LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS

A) - Quando do exercício da função de digitador ou de atividades que exijam esforços repetitivos ou a função exponha o trabalhador a longos períodos em pé ou sentado o mesmo fará jus a intervalo para descanso da forma que segue: a cada 50 minutos trabalhados deverá ocorrer intervalo de dez minutos para descanso.

Parágrafo Primeiro - Os respectivos descansos não poderão coincidir com nenhum intervalo já existente por direito.

Parágrafo Segundo - Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

Parágrafo Terceiro – As mulheres em período de gestação terão direito ao remanejamento para setor onde as tarefas são executadas sentadas, desde que em comum acordo entre as partes.

B) – A empresa deverá desenvolver e implantar um plano ou programa específico para estudar e equacionar as questões ergonômicas nos ambientes de trabalho nos moldes da legislação em vigor.

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.

140 - PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

Parágrafo Primeiro – Fica estendido, o direito de que trata a presente cláusula, aos homens nas mesmas condições mencionadas acima.

Parágrafo Segundo – A todo empregado que solicitar, durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico

Parágrafo Terceiro – Será garantida intensa campanha preventiva e educativa contra o câncer a que alude a presente cláusula e seus parágrafos que realizar-se-á em dias não coincidentes com a Semana Interna de Prevenção à Acidentes do Trabalho – SIPAT.

Justificativa

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

141 - CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA

As empresas deverão efetuar análise bacteriológica semestral na água potável oferecida aos trabalhadores. As coletas das amostras deverão ser realizadas sobre rigoroso critério técnico.

Os resultados das respectivas análises e as manutenções dos reservatórios e caixas d'água deverão ser discutidos nas reuniões da CIPA e registrados em ata, além de divulgado aos trabalhadores, por meio de quadros de avisos, ou meios eletrônicos mais favoráveis.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza, sofrendo higienização periódica em intervalos não superiores a 6 (seis) meses.

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.

142 - 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.

b) PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial, aos eletricistas e mecânicos e aos trabalhadores cujas atividades os exponham a substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas.

Este adicional será devido à todos os trabalhadores que estiverem no perímetro da área de risco.

Justificativa

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

143 – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E INTEGRAÇÃO SINDICAL

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

Justificativa

Visa preparar o empregado para que dê início a suas atividades na empresa com plena segurança e conhecimento de sua função.

144 - DEPENDÊNCIA QUÍMICA

As empresas, comprometem-se a realizar campanhas educativas e a prestarem assistência aos seus empregados, através de atendimento multidisciplinar, visando o tratamento contra a dependência química (álcool e drogas), quando da primeira incidência, bem como, oferecerá ao empregado serviços de apoio voltados à saúde mental.

Justificativa

Visa garantir ao trabalhador dependente químico além da permanência no emprego a possibilidade concreta de tratamento para restabelecimento de sua saúde.

145 - COMPROMISSO AMBIENTAL

As empresas signatárias da presente convenção, comprometem-se a realizar Campanhas Educativas de Conscientização Ambiental, bem como, promover as seguintes ações: coleta seletiva de resíduos, distribuição de mudas e plantio de árvores, armazenamento e utilização de água para re-uso e utilização de materiais recicláveis nos departamentos administrativos.

Parágrafo Único – A empresa deverá considerar a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual torne parte ou considere necessário para conscientizar os empregados, podendo ainda, quando aplicável adicionar às informações necessárias para a prevenção de acidentes.

Justificativa

Visa além da pratica de atos ambientalmente corretos dentro da empresa, a conscientização e educação do trabalhador para ações sustentáveis, visando a preservação do meio ambiente.

146 - EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE

As empresas, por meio de seus departamentos de saúde, deverão realizar os devidos exames médicos complementares previstos na NR 7, sempre na observância aos riscos de exposição existentes no ambiente de trabalho, contemplando procedimentos básicos de orientação, facilitação e acompanhamento, voltados aos programas de atenção à saúde da mulher, saúde do homem, e em especial, atenção à saúde da pessoa com deficiência, em atividade ocupacional.

Justificativa

Visa garantir o cumprimento da legislação vigente que determina a disponibilização e entrega ao trabalhador do prontuário médico e demais exames arquivados na empresa ou no setor médico da mesma.

147 - CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

As empresas deverão elaborar programa de treinamento sobre segurança e saúde no trabalho específico para cada função, abrangendo: a integração do trabalhador – período anterior ao primeiro acesso ao posto de trabalho; após afastamentos ao trabalho por acidente ou doença, após 6 meses de ausência; nas ocasiões de mudança de função; nas alterações nos postos de trabalho, e, em máquinas, equipamentos e ferramentas, quando estas sofrerem alterações; e periodicamente, como reciclagem, em período não superior a 12 meses.

a) As atividades de capacitação, especificadas no item anterior, deverão ser destinadas aos trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção, logística, apoio, conservação e limpeza, e demais envolvidos, direta e indiretamente nas atividades do estabelecimento, observando-se os diversos riscos existentes. Todas as atividades deverão ser realizadas durante o horário de trabalho.

b) A capacitação específica voltada à proteção adequada em máquinas e equipamentos deverá obedecer minimamente aos conteúdos específicos da NR 12 – anexo II e deverá conter uma carga horária mínima de 8 (oito) horas, para público alvo a seguir definido e obedecer ao seguinte conteúdo programático:

- Público alvo: Operadores, Montadores, Ferramenteiros, Mecânicos, Eletricistas, e Técnicos de Manutenção, Projetistas, Processistas, Técnicos e Engenheiros de Segurança, e outros trabalhadores com atividades afins em máquinas e equipamentos:

- Conteúdo Programático:
  - Objetivos do Curso;
  - Programa de Prevenção em Máquinas e Equipamentos;
  - Tipos de máquinas existentes na empresa;
  - Princípios de funcionamento;
  - Sistemas de Alimentação e proteção;
  - Riscos nas operações;
  - Ferramentais: riscos e responsabilidades no manuseio, troca, movimentação, armazenagem,

    checagem de montagem (check-list);
  - Responsabilidades da chefia e do operador de máquinas;
  - Manutenção;
  - Primeiros Socorros para Casos de Acidente de Trabalho Grave ou com Mutilações - Locais de

    Atendimento especializados no Estado de São Paulo;
  - Interação com a CIPA;
  - Aula Prática.

c) A capacitação especifica para os trabalhadores em processos de tratamento de superfície (galvânicos) deverá obedecer ao seguinte conteúdo programático:

- Objetivos do Curso
- Tipos de processos e segurança aplicada
- Tipos de equipamentos utilizados e cuidados no manuseio
- Medidas de Controle no Manuseio, Armazenamento de Produtos Químicos
- Incompatibilidades (riscos de acidente fatal)
- Ações de Emergência – Vazamentos e Derramamentos
- Reconhecimento dos riscos de Acidentes e Doenças em Galvânicas
- Estudo das FISPQ e Fichas de Emergência
- Equipamentos de Proteção Coletiva e Individual
- Limpeza e Organização e Noções de Tratamento de Efluentes
- Primeiros Socorros específicos
- Interação com a CIPA e Mapa de Risco

- Aula Prática

d) Capacitação aos cipeiros e designados da CIPA, de acordo com a carga horária e conteúdo definidos pela NR 5, e as observações seguintes:

- Análise dos riscos oriundos de outros processos paralelos aos produtivos, tais como: logística, armazenamento, manutenção em geral e providências para a solução;
- Estudo interativo dos programas de prevenção e promoção à saúde;
- Estudo pormenorizado dos riscos existentes na empresa;

Mapa de riscos ambientais, efetivamente construídos pela CIPA.

Justificativa

Visa capacitar o empregado para que exerce suas atividades na empresa com plena segurança e conhecimento de sua função, mas principalmente que possa prevenir riscos a saúde e a segurança.

148 - REPRESENTANTES SINDICAIS NA FÁBRICA

Fica garantida a visita nas dependências da fábrica, dos representantes do Sindicato, na ocorrência de acidentes ou doenças do trabalho, e nas demais condições, mediante negociação, visando sempre a promoção da saúde e a integridade física do trabalhador, e a melhoria das condições de trabalho.

Justificativa

Visa garantir o acesso do dirigente sindical nas dependências das empresas, para que possa averiguar as condições em que o trabalhador exerce suas funções.

149 - PROGRAMAS DE PREVENÇÃO

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, cópia dos Programas de Prevenção como: PPRA (geral), de Adequação de máquinas (NR 12) bem como a FISPQ, Laudos e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), quando ocorrerem negociações diretas na área de SST.

Os referidos programas, no âmbito de suas análises de riscos, deverão contemplar o estudo do respectivo processo de adaptação compatível ao convívio laboral das pessoas com deficiência, promovendo as modificações necessárias nos ambientes de trabalho para que estes trabalhadores tenham livre acesso com segurança total, considerando como tal, além do ambiente de trabalho, as vias de acesso às demais instalações físicas, as instalações sanitárias em geral, locais de lazer e demais espaços comuns, observando a igualdade de todos os envolvidos no processo de trabalho

Justificativa

Visa criar mecanismos que impeçam o trabalhador de sofrer graves acidentes, criando a possibilidade de se atender as exigências contidas na NR´s 5, 7, 9 e 12.

150 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES NO TRATAMENTO GALVÂNICO DE SUPERFÍCIES

As empresas de tratamento galvânico de superfície, ou que mantenham setores que desenvolvem esta atividade, deverão observar os seguintes procedimentos:

a) Na utilização de tanques de desengraxamento eletrolítico, decapagens alcalina e ácida, cromo, cobre alcalino, anodização e zincagem eletrolítica cianídrica, estes deverão ser dotados de sistema de ventilação local exaustora, observando-se:

a1) que o posicionamento do sistema de exaustão respeite as peculiaridades de cada processo;

a2) que os tanques que contenham cianetos sejam dotados de sistema de exaustão separado daqueles de soluções ácidas;

a3) que enquanto as medidas de proteção coletivas não estiverem definitivamente implementadas, deverão ser adotadas em caráter provisório, outras medidas para proteção da saúde do trabalhador, tais como tampas nos tanques galvânicos, espumas seladoras e esferas nos banhos galvânicos e máscaras respiratórias com filtros especificos para os contaminantes químicos, conforme a viabilidade técnica do processo.

b) Os tanques de desengraxamento com organoclorados devem ser herméticos ou dotados de tampa e sistema de refrigeração, ou outro sistema de mesma eficácia.

c) Todos os tanques necessitam de sinalização quanto ao tipo de banho e suas principais substâncias e produtos químicos, fixada em local adequado e de fácil visualização. Aqueles com borda inferior à altura da cintura do trabalhador devem dispor de guarda-corpo que atenda, minimamente, as disposições da NR 8.

d) As lixadeiras, politrizes, esmeris e outros equipamentos similares devem ser dotados de sistema de ventilação local exaustora, coletor e anteparo contra a projeção de partículas e da própria peça. Nos casos de impossibilidade técnica do atendimento ao disposto no caput, devem ser disponibilizados ao trabalhador óculos de proteção e máscara respiratória com filtro para poeiras e fumos metálicos, que atendam às especificações técnicas e disposições contidas na NR 6.

e) Devem existir procedimentos adequados para armazenagem, transporte e utilização das substâncias, produtos químicos e peças, que atendam as normas técnicas vigentes, bem como ficha de informações de segurança de produtos químicos - FISQP.

f) O almoxarifado deve ser organizado de acordo com a compatibilidade das substâncias e produtos químicos, devendo os cianetos ser armazenados em local confinado, com ventilação adequada, separado das demais substâncias e produtos químicos. As prateleiras e pisos devem ser demarcados e sinalizados quanto aos locais destinados às substâncias e produtos químicos. Bombonas e recipientes que contêm líquidos devem ser armazenadas na prateleira de nível mais baixo. Deve haver no almoxarifado ventilação natural ou sistema de ventilação geral. As substâncias e produtos químicos devem ter rotulagem adequada, conforme disposições das normas técnicas da ABNT, inclusive com símbolos de advertência convencionados internacionalmente.

g) Para a movimentação e transporte de peças e gancheiras que exijam grande esforço físico e posturas inadequadas, com peso igual ou superior a 25 kg, devem existir talhas ou guindastes, ou outro sistema equivalente, operados por trabalhador treinado e habilitado.

h) Devem existir chuveiros de segurança e lava-olhos próximos aos banhos.

i) As luvas e botas devem ter cano longo, e os aventais devem ser compridos, todos de borracha ou PVC, de modo a oferecerem proteção completa ao trabalhador.

j) Caberá à empresa o fornecimento de vestimenta adequada para o trabalho, conforme clausula específica desta convenção, observando-se a adoção de procedimentos específicos para sua higienização, limpeza e reposição, ficando vedada ao trabalhador a retirada e o transporte das vestimentas de trabalho para sua residência, de modo a impedir a contaminação de seus familiares ou de terceiros, devendo ser acondicionadas em vestiários dotados de armários duplos que evitem a contaminação das roupas pessoais.

k) Os bebedouros e locais destinados a refeições devem estar fora dos locais sujeitos a contaminação.

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 atender as exigências contidas na NR 12 que veio a regulamentar os dispositivos contidos na "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".

151 - NANOTECNOLOGIA

As empresas deverão informar aos trabalhadores, á CIPA e ao Sindicato, quanto ao uso de Nanotecnologia nos processos industriais, consequentemente, informando riscos a saúde e medidas de proteção necessárias.

Justificativa

O uso da nanotecnologia pode trazer sérios riscos à saúde, razão pela qual o trabalhador tem o direito de saber se esta sendo empregada no processo industrial que participa.

152 - ERGONOMIA

As empresas signatárias da presente convenção deverão oferecer condições adequadas de trabalho, de modo a proporcionar o máximo conforto, segurança e desempenho saudável, com o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores, e promover a qualidade de vida.

Fica estabelecido que, para o transporte e levantamento manual de cargas, o peso máximo é de 20 Kg para homens e 15 Kg para mulheres, respeitando-se as condições de cada individuo.

Quando do desenvolvimento da AET - Análise Ergonômica do Trabalho, conforme preceitua a NR 17 a participação dos trabalhadores deverá ser permitida e facilitada pela empresa.

Justificativa

A inclusão desta cláusula obriga as empresas a atenderem as exigências contidas na NR 17 em relação ao levantamento manual de peso e a ergonomia do trabalho.

153 - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO FRENTE AO RISCO GRAVE E IMINENTE

Ao trabalhador será garantido o estabelecido no § 2º do artigo 229 da Constituição do Estado de São Paulo, a seguir transcrito: "Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

Justificativa

Tem como objetivo informar ao trabalhador que quando em sua avaliação estiver frente a situação de risco grave de acidente possa se recusar a execução daquela atividade.

154 - ACESSO À INFORMAÇÃO DA SAUDE AO TRABALHADOR

Será garantido o acesso aos exames médicos de qualquer natureza, previstos na NR 7, bem como o fornecimento de cópia do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e quaisquer exames complementares a todos os trabalhadores.

Justificativa

A cláusula em questão se faz necessária para que as empresas disponibilizem a qualquer tempo à seus empregados os exames médicos arquivados em seu prontuário, de acordo com legislação vigente, em especial a NR 7.

155 - PROGRAMA DE ORDEM NUTRICIONAL

A empresa deverá apresentar a seus trabalhadores palestras ou informes voltados a alimentação dos trabalhadores, com objetivo de melhoria em sua qualidade de vida.

Justificativa

Tem como objetivo melhorar a alimentação do trabalhador através de orientação nutricional.

156 - EXERCÍCIOS ERGOMÉTRICOS

A empresa deverá disponibilizar tempo e local necessários, durante a jornada de trabalho e com a utilização de um profissional especialista, exercícios ergométricos para seus empregados com objetivo de evitar doenças profissionais.

Justificativa

Tem como objetivo obrigar as empresas a oferecer local e profissional para pratica de exercícios ergométricos a fim de prevenir patologias profissionais.

157 - CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA O CANCER

A empresa, periodicamente deverá promover campanha educativa, de prevenção contra o câncer.

Justificativas

A necessidade de conscientizar a importância do diagnóstico e prevenção do câncer aos trabalhadores.

158 - 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 regimento 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.

159 - 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 agirem 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, frequentemente, 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.

160 - 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 23, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

161 - 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 entidades 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 supracitadas.

162- 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.

163 - 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.

164 - 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.

165 - 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.

166 - 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.

167 - SOBREPOSIÇÃO DE NORMAS

Todas as cláusulas e disposições convencionadas através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 444 e 611 da nova CLT, se sobrepõem a legislação vigente.

Justificativa

O objetivo desta cláusula é a de garantir que o acordado se sobreponha ao legislado.

168 - DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DO DIREITO ADQUIRIDO

As partes signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho, reafirmam a prevalência do negociado sobre o legislado e a garantia aos direitos adquiridos e os atos jurídicos perfeitos anteriormente firmados em Acordo e ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Justificativa

O objetivo desta cláusula é a de garantir que o acordado prevaleça ao legislado e para que sejam respeitados os direitos adquiridos em Acordos e Convenções firmadas antes da lei.

169 - EXTENSÃO E/OU COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS – INTERVALO INTRAJORNADA – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Só serão válidos os Acordos Coletivos de Fixação de Jornada de Trabalho e/ou Compensações de Horas, Banco de Horas e Redução do Horário de Repouso e Alimentação para 30 (trinta) minutos, Fracionamento das Férias, Programa de Demissão Voluntária (PDV) e Acordos Extrajudiciais, se firmados com o Sindicato Profissional.

Justificativa

Está cláusula visa garantir que a negociação e os acordos que versam sobre jornada de trabalho, banco de horas, redução de intervalo de almoço, fracionamento de férias, programa de demissão voluntária entre outros sejam somente firmados com o Sindicato através de Acordo Coletivo.

170 – TERCEIRIZADOS

As empresas do setor metalúrgico só poderão contratar empresas de terceirização para atividade meio e desde que observada a representação sindical da categoria profissional da atividade preponderante da empresa tomadora.

Fica convencionado que as empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, que todo e qualquer procedimento de terceirização será previamente discutido e negociado com o sindicato dos trabalhadores, observando-se a representação sindical da categorial profissional pertinente a atividade econômica preponderante da contratante, a isonomia salarial entre os trabalhadores da empresa tomadora e da prestadora, que serão vinculados ao sindicato da categoria profissional da atividade preponderante da empresa tomadora, aplicando-se integralmente os benefícios da pertinente Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho à todos os trabalhadores da empresa contratante e da empresa contratada, assim sendo assegurados as mesmas condições relativas a alimentação, transporte, atendimento médico, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho etc.

A empresa contratada se comprometerá contratualmente, ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, e da Segurança e medicina do trabalho, sendo certo que a empresa contratante será dotada de responsabilidade solidária, a empresa terceirizada que demitir e não pagar todos os direitos rescisórios dos demitidos dentro do prazo legal, previsto na CLT, a tomadora responderá solidariamente, assim como ocorrendo inadimplência de débitos trabalhistas das empresas prestadoras de serviços, a tomadora responderá de forma solidária pela devida quitação.

Justificativa

A presente reivindicação visa garantir que as empresas não terceirizem sua atividade fim, e em casos de terceirização de atividade meio, que sejam garantidos todos os direitos da categoria preponderante aos terceirizados, inclusive aplicação da norma coletiva e de representação sindical.

171 – HOMOLOGAÇÃO

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

Justificativa

Esta reivindicação visa garantir que toda e qualquer modalidade de rescisão de contrato de trabalho seja obrigada a ser homologada com assistência do sindicato profissional.

172 - QUITAÇÃO ANUAL – QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS

A quitação anual e a quitação de débitos trabalhista só terão validade se firmado e homologado perante o Sindicato profissional preservado o direito de ingressar com reclamação trabalhista.

Justificativa

A cláusula visa garantir que qualquer modalidade de quitação de débitos trabalhista só tenha validade se homologada perante o sindicato profissional.

173 - INTEGRAÇÃO DE VERBAS

As importâncias pagas habitualmente a título de gratificações de função, ajuda de custo, auxilio alimentação, assistência médica, diárias para viagem, prémios e abonos integram a remuneração do empregado.

Justificativa

Visa garantir que as importâncias pagas habitualmente integrem a remuneração do empregado.

174 - MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

As contratações de trabalhadores pelas modalidades de jornada parcial, prazo determinado, serviço temporário e trabalhador autônomo serão objeto de negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, sendo vedados o contrato individual de trabalho tácito e o contrato de trabalho intermitente.

Justificativa

Visa garantir que todas as contratações em jornada parcial, prazo determinado, serviço temporário, trabalhador autônomo e intermitente só sejam feitas através de acordo com o sindicato profissional.

175 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO P/ ATIVIDADE FIM

Será nulo de pleno direito a contratação de trabalhador autônomo para exercer trabalhos vinculados a atividade fim da empresa, sendo considerado ato com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados. Ocorrendo esta hipótese, ficará caracterizado o vínculo empregatício, e o trabalhador será considerado empregado da contratante, com todos os direitos do vínculo decorrente. **CONTRATO INTERMITENTE:** Fica convencionado que as empresas não se utilizarão de mão de obra originária de contrato intermitente em quaisquer de suas atividades fabris.

Justificativa

Visa impedir a contratação de trabalhador autônomo e a prática de jornada intermitente nas atividades fabris.

176 - DISPENSAS PLÚRIMAS OU COLETIVAS

A demissão coletiva (em massa) somente poderá ser realizada por motivos econômicos, precedida de comunicação formal e negociação com o Sindicato

profissional, sendo obrigatório a homologação das rescisões perante Sindicato profissional.

Justificativa

Objetiva a cláusula garantir que demissões em massa seja precedida de negociação com o sindicato e que sejam as rescisões homologadas.

177 - NORMA DA ULTRATIVIDADE

Enquanto perdurarem as negociações coletivas e/ou até que nova convenção ou acordo venham a ser firmados deverão prevalecer com plena eficácia jurídica a última norma coletiva firmada (pré-existentes).

Justificativa

Visa garantir a vigência da última norma coletiva firmada até o fim das negociações.

178 - COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores, a eleição dos representantes será obrigatoriamente organizada e realizada pelo Sindicato Profissional, vedada a interferência da empresa. Além dos empregados eleitos para compor a comissão dos representantes, está deverá ser integrada em sua composição e funcionamento, obrigatoriamente por Diretores do Sindicato, ainda que estes não sejam empregados da empresa.

Justificativa

Visa garantir o acompanhamento pelo sindicato profissional das escolha e atuação da comissão de representantes.

179 - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E QUADROS DE CARREIRAS

As partes convencionam como obrigatória a assistência e a homologação pelo Sindicato da Categoria para elaboração e validade de quadros de carreira e planos de cargos e salários.

Justificativa

Visa garantir a participação obrigatória do sindicato da categoria na elaboração e para validação do plano de cargos e salários.

180 - DA ARBITRAGEM

As partes convencionam como obrigatória a assistência e a homologação pelo Sindicato da Categoria para a validade de cláusula compromissória de arbitragem.

Justificativa

Visa garantir a assistência e acompanhamento do sindicato da categoria nos casos de arbitragem.

181 - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORME

Nas empresas onde as atividades obrigam o trabalhador a usar uniformes ou roupas especiais, sendo estas fornecidas ou não pela empresa, a mesma ficará obrigada a efetuar a higienização das referidas peças às suas expensas sem que haja qualquer tipo de desconto do trabalhador.

Justificativa

Visa garantir a continuidade da higienização dos uniformes por conta das empresas sem desconto do empregado.

182 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Para os empregados independentemente do tempo quer exerçam a mesma função nas mesmas condições de trabalho têm direito garantido a mesma remuneração.

Justificativa

Visa garantir que os paradigmas tenham direito a equiparação salarial.

183 - HORAS *IN ITINERE*

Considera-se tempo de serviço a ser computado na jornada de trabalho e remuneradas as horas despendidas no transporte de ida e volta do empregado quando oferecido pela empresa.

Justificativa

Visa garantir a remuneração das horas gastas no itinerário.

184 - CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO

As empresas do ramo metalúrgico que pertençam ao mesmo dono e ou são comuns a um ou mais dos seus sócios, caracterizam-se como grupo econômico, podendo recair as execuções das dívidas trabalhistas decorrente da inadimplência de uma, sobre qualquer outra delas.

Justificativa

Visa garantir que para aqueles sócios comum em mais de uma empresa, que em caso de inadimplência, a dívida recaia sobre qualquer uma destas empresas.

185 - SUCESSÃO EMPRESARIAL

Fica convencionado que em caso de sucessão empresarial, a empresa sucedida e seus sócios responderão solidariamente com a empresa sucessora pelos débitos trabalhistas decorrentes do período em que o empregado trabalhou na empresa sucedida.

Justificativa

Visa garantir a responsabilidade solidária de ambas as empresas em caso de sucessão empresarial.

186 – COMUNICAÇÃO COVID-19

A) As Empresas encaminharão a Entidade Sindical profissional da base territorial, relação de trabalhadores diagnosticados com a COVID-19, inclusive com os períodos de afastamentos e setores que desempenhavam suas funções;

B) Em igual período previsto no caput, as Empresas encaminharão à Entidade Sindical eventuais CATs emitidas.

Justificativa

Visa possibilitar que o sindicato faça o acompanhamento dos trabalhadores diagnosticados com a Covid-19

187 – ABONO HOME-OFFICE

A) As Empresas pagarão mensalmente, a todos os empregados representados pelos Sindicato profissionais, que estejam submetidos ao regime de trabalho em home office, e que não apresentarem qualquer oposição a referida representação, um adicional, a título de Indenização, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria correspondente;

Parágrafo Único – A indenização prevista no caput da presente Cláusula detém natureza especial, portanto não poderá ser compensada com qualquer outra indenização e/ou recomposição de custos.

Justificativa

Visa reembolsar as despesas que o empregado tiver na execução de suas atividades em Home-Office.

188 - IGUALDADE SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a criar uma Comissão entre Sindicato e Empresa, para discutir igualdade de gênero e, promover a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, que se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratual idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e no artigo 461 da CLT.

Justificativa

Visa obrigar a criação de uma Comissão entre Sindicato e Empresa, para discutir igualdade de gênero com finalidade de promover a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

189 - PROMOÇÃO DO CUIDADO COMPARTILHADO

Reconhecendo que homens e mulheres com encargos familiares necessitam de igualdade de oportunidades e tratamento para seu ingresso, permanência e progressão nas atividades laborais, as partes acordam:

Parágrafo 1° - Licença parental – A empresa assegurará aos empregados Licença Parental Primária de 180 (cento e oitenta) dias e Licença Parental Secundária de 28 (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento.

I – Serão elegíveis à Licença Parental Primária:

a) Mulher cisgênero e homem transgênero, em caso de parto;

b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) que opta por adoção unilateral;

c) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero), em caso de adoção em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), devendo estar devidamente documentado quem do casal irá recebe a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

II – Serão elegíveis à Licença Parental Secundária:

Mulher cisgênero ou homem transgênero, em que a(o) funcionário(a) da Empresa não gere a criança; Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), na hipótese de adoção, devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

Justificativa

Visa garantir igualdade de oportunidades e tratamento, em especial assegurar Licença Parental Primária de 180 (cento e oitenta) dias e Licença Parental Secundária de 28 (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento e na hipótese de adoção.

190 - COMBATE A MISOGINIA

As partes acordam proteger e incentivar a igualdade de oportunidades para todos e todas no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, orientando os empregadores a se absterem de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos(as) trabalhadores(as) e enquanto vigorar seu contrato de trabalho, orientado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Convenção n° 111 da OIT e pela CF/88.

Parágrafo 1° - Será formada uma Comissão com representação do Sindicato e dos empregadores no prazo de 60 dias após a assinatura do presente instrumento, para promover ações de formação e de orientação com foco nos direitos humanos, na participação igualitária de gênero nas empresas, na promoção da igualdade salarial, visando também a inclusão, a diversidade e a promoção de ações que colaborem para eliminar os assédios moral e sexual.

Justificativa

Visa incentivar a igualdade de oportunidades para todos no acesso ao emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, além de formar uma Comissão com representação do Sindicato e dos empregadores para promover direitos humanos, na participação igualitária de gênero nas empresas, na promoção da igualdade salarial, visando também a inclusão, a diversidade e a promoção de ações que colaborem para eliminar os assédios moral e sexual.

191 - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão assegurar ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de todas as formas de assédio, discriminação e violência, reconhecendo que a violência contra a mulher, inclusive a violência doméstica e o feminicídio, constitui violação de direitos humanos, nos termos da Constituição Federal, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), da Lei nº 13.104/2015 (Lei do Feminicídio) e da Convenção nº 190 da OIT.

Parágrafo Primeiro – Prevenção e Campanhas Educativas

As empresas deverão promover, de forma permanente, ações de prevenção, conscientização e enfrentamento à violência contra a mulher, incluindo campanhas educativas periódicas, palestras, rodas de conversa, treinamentos e divulgação de materiais informativos e de canais oficiais de denúncia e acolhimento, como o Disque 180 e serviços públicos locais.

Parágrafo Segundo – Ambiente de Trabalho Seguro e Formação

As empresas deverão adotar medidas internas que assegurem ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e violência de gênero, promovendo ações educativas sobre igualdade de gênero, diversidade e combate ao racismo, incluindo tais temas nos programas de integração, nas atividades das CIPAs, quando existentes, e incentivando a capacitação de lideranças, gestores e profissionais de recursos humanos.

Parágrafo Terceiro – Canais de Denúncia e Proteção Institucional

As empresas deverão instituir e manter canais internos para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias de assédio e violência, garantindo sigilo, anonimato da denunciante, confidencialidade das informações, proteção contra retaliações e a aplicação das medidas administrativas cabíveis.

Parágrafo Quarto – Acolhimento, Orientação e Encaminhamento

Sempre que houver manifestação ou solicitação da trabalhadora, a empresa deverá orientar e encaminhar, em conjunto com o Sindicato quando necessário, às redes públicas e comunitárias de saúde, assistência social e proteção às mulheres, preservando a confidencialidade e o respeito à vítima.

Parágrafo Quinto– Abono de Faltas e Medidas de Proteção

Nos casos em que a empregada for vítima de violência doméstica ou familiar e necessitar de afastamento do trabalho para cuidados médicos, psicológicos ou adoção de

providências legais, a empresa abonará o período de ausência, sem prejuízo de salários, benefícios ou demais direitos trabalhistas.

A comprovação da situação de violência poderá ser realizada por boletim de ocorrência, medida protetiva, atestado médico ou psicológico, ou declaração de serviço público ou comunitário de atendimento à mulher, sendo vedada qualquer exigência que exponha a vítima.

Parágrafo Sexto– Flexibilização da Jornada

Sempre que necessário para atendimento médico, psicológico, social ou judicial relacionado à situação de violência, e mediante comunicação da trabalhadora, a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, sem prejuízo do emprego, na forma ajustada entre as partes.

Parágrafo Sétimo– Comissão e Parcerias Institucionais

Fica instituída a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, de composição paritária entre Sindicato e empresa, com atribuição de acompanhar denúncias, propor ações preventivas e zelar pela não discriminação. As ações previstas nesta cláusula poderão ser realizadas em parceria com o Sindicato, órgãos públicos, entidades especializadas ou organizações da sociedade civil.

Parágrafo Oitavo – Natureza da Cláusula

A presente cláusula possui natureza social, preventiva e educativa, integrando as ações de promoção da dignidade humana, da igualdade de gênero, da valorização do trabalho da mulher e da prevenção de situações extremas de violência, inclusive o feminicídio.

Justificativa

Em vista do crescente número de ocorrência e denúncia de assédio, violência contra a mulher, violência doméstica e feminicídio, a cláusula tem por objetivo colaborar com as autoridades públicas além de possuir natureza preventiva e educativa nas situações de assédio, violência, inclusive o feminicídio.

192 - VIGÊNCIA

O presente contrato vigorará, quanto às cláusulas de natureza temporárias, pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

As cláusulas de natureza permanente terão sua vigência por 02 (dois) anos, a partir de 1º de novembro de 2026, 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 intencionarem 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.

Após debatidas as cláusulas com suas respectivas justificativas, foram as mesmas aprovada por unanimidade. Prosseguindo com os trabalhos, passou-se a análise do item "c "da ordem do dia. Com a palavra o Sr. Presidente esclareceu aos companheiros presentes, que com a extinção da contribuição sindical e a brusca diminuição da receita do sindicato em razão da crise econômica e do alto nível de desemprego no setor, a entidade só poderá manter a assistência e atendimento à categoria através da cobrança de outras contribuições, portanto, gostaria de ouvir propostas sobre tais contribuições e suas justificativas. Após vários companheiros debaterem sobre as diversas propostas, incluindo as justificativas, foram colocadas em votação, sendo aprovada a **Contribuição de Assistência na Negociação Coletiva** em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário de todos os trabalhadores não sócios e de 1% (um por cento) para os trabalhadores associados do Sindicato durante a vigência do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, para ser descontada nas datas e parcelas a serem definidas no decorrer das negociações com cada um dos sindicatos patronais, a ser recolhida para o Sindicato em até 05 (cinco) dias após o desconto através de guia fornecida pela entidade. **O DIREITO DE OPOSIÇÃO**: para os trabalhadores não sindicalizados será assegurado o direito de oposição a contribuição assistencial. A oposição poderá ser apresentada por meio de carta escrita de próprio punho, assinada pelo trabalhador e entregue de forma pessoal e individual na Secretaria do Sindicato, após a assinatura da Convenção Coletiva/Acordo Coletivo. O sindicato divulgará em seu Site os dias e horários destinados ao recebimento das cartas de oposição. Continuando com os trabalhos passou-se à análise do item "d" da ordem do dia. Usaram da palavra os Srs. Rodrigo Inácio da Silva - Tesoureiro e Francisco Souza Santos – Diretor de Base, os quais manifestaram-se favoráveis à concessão de autorização e outorga e poderes especiais às diretorias do sindicato e da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, os quais manifestaram-se favoráveis à concessão de autorização e outorga e poderes especiais às diretorias do sindicato e da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São

Paulo, para promoverem entendimentos objetivando a manutenção da data-base e celebração da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,** instauração de **DÍSSÍDIO COLETIVO** ou **ACORDO JUDICIAL** de interesse da categoria, cuja matéria consta no item "d" do edital, a qual foi colocada em votação e foi aprovado por unanimidade. Finalmente depois das devidas explicações, foi aprovado por unanimidade que, para efeitos jurídicos, esta assembleia se torna permanente até eventual modificação da legislação trabalhista e posterior decisão relacionada com a mencionada alteração legislativa, sem prejuízo das deliberações aprovadas até a presente data. Os trabalhadores serão comunicados acerca da continuidade dessas assembleias. Nada mais havendo a tratar e como ninguém desejasse fazer uso da palavra, o Sr. Aparecido Inácio da Silva - Presidente deu por encerrado os trabalhos das assembleias, determinando mim, Cicero Marques da Costa, Primeiro Secretario, que lavrasse a presente ATA, a qual após lida e achada conforme, vai devidamente assinada pelos componentes da mesa, seguindo em anexo assinaturas dos presentes na assembleia. São Caetano do Sul. 28 de setembro de 2026.

Aparecido Inácio da Silva
-Presidente-

Cicero Marques da Costa
-1º Secretario-