ÍNDICE DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

TÍTULO I – CLÁUSULAS BÁSICAS

01. Diárias
02. Promoções
03. Teste Admissional
04. Preenchimento de Vagas
05. Garantia ao Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar
06. Garantia ao Empregado Estudante
    06.I – Abono de Falta
    06.II – Horário de Trabalho
    06.III – Estágio
    06.IV – Ressarcimento de Despesas com Cursos Extracurriculares
07. Licença para Casamento
08. Licença Paternidade
09. Garantia ao Trabalhador que se Tornar Pai Natural ou Adotante
10. Ausência Justificada
11. Complementação do 13º Salário
12. Necessidades Higiênicas
13. Auxílio Funeral
14. Indenização por Morte ou Invalidez
15. Carta de Referência
16. Carta Aviso de Dispensa por Falta Grave
17. Plantão Ambulatorial
18. Atendimento a Acidentados no Trabalho
19. Preenchimento de Formulário para Previdência Social
20. Quadros de Avisos
21. Mensalidades do Sindicato

TÍTULO II – CLÁUSULAS INFORMATIVAS

22. Informações Globais Setorizadas
23. Informações Globais da Empresa

TÍTULO III – CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

24. Redução da Jornada de Trabalho
25. Horas Extraordinárias
26. Equipamentos de Proteção Individual e Indumentária de Trabalho
27. Cooperativas
28. Força de Trabalho Temporário
29. Contrato de Experiência

30. Terceirização
31. Registro de Contrato de Trabalho
32. Prestação de Serviços no Exterior
33. Trabalho em Turnos
34. Interrupções do Trabalho
35. Adicional Noturno e Fixação da Jornada
36. Atualizações na CTPS

TÍTULO IV – CLÁUSULAS SOBRE REMUNERAÇÃO

37. Reajuste Salarial
38. Piso Salarial
39. Anuênio
40. Vale Alimentação
41. Supressão de Requisito para Equiparação Salarial
42. Salários
    - 42.I - Do Pagamento
        - a) Pagamento Mensal de Salários
        - b) Pagamento de Salários por Meio de Bancos
    - 42.II - Adiantamento de Salário (Vale)
    - 42.III - Comprovante de Pagamento
43. Atraso de Pagamento
44. Cargos e Salários
45. Admissões Após a Data-Base
46. Desconto do DSR

TÍTULO V – DIREITOS NA ADMISSÃO

47. Salário Admissão
48. Controle de Fertilidade
49. Prática Discriminatória

TÍTULO VI – CLÁUSULAS DE GARANTIAS

50. Garantia de Emprego
51. Férias
    - 51.I - Individuais
    - 51.II - Coletivas
52. Garantia de Emprego ao Empregado Acidentado
53. Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria
54. Garantia ao Empregado no Período de Concessão da Aposentadoria
55. Garantia aos Aprendizes – SENAI
56. Garantia ao Empregado Afastado do Serviço por Doença

57. Licença Maternidade
58. Prevenção do Câncer
59. Garantia de Emprego à Trabalhadora Gestante
60. Garantia de Emprego à Trabalhadora que Sofrer Aborto
61. Garantia aos Empregados Portadores do Vírus HIV
62. Licença Maternidade para Trabalhadores Adotantes
63. Assédio Sexual
64. Salário Substituição
65. Obtenção de Documentos
66. Convênios
67. PIS
68. Acesso a Dados e Informações Funcionais
69. Readmissão de Empregados

TÍTULO VII – ASSISTÊNCIA SOCIAL

70. Auxílio Creche
71. Atestados Médicos e Odontológicos
72. Assistência Médica e Odontológica
73. Auxílio para Filhos Portadores de Deficiência
74. Extensão do Convênio Médico
75. Transporte e Alimentação
76. Alimentação Preliminar
77. Auxílio Escolar
78. Complementação do Auxílio Previdenciário
79. Auxílio Previdenciário
80. Aproveitamento de Deficientes Físicos
81. Admissão de Empregados

TÍTULO VIII – EMPREGADOS APOSENTADOS

82. Plano de Saúde (USISaúde)
83. Previdência/Usiminas

TÍTULO IX – DIREITOS NA RESCISÃO

84. Aviso Prévio
85. Abono por Aposentadoria
86. Homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho

TÍTULO X – DIREITOS SINDICAIS

87. Da Garantia do Exercício de Representação Sindical
88. Processos de Inovações Tecnológicas e Organizacionais
89. Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais
90. Contatos com a Empresa
91. Afastamento por Motivos Eletivos
92. Da Tutela dos Dirigentes de Representação Sindical
93. Sindicalização
94. Defesa Contra Atos Antisindicais
95. Comissão de Fábrica
96. Quadro Demonstrativo de Funções e Salários

TÍTULO XI – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

97. Negociação Direta – Segurança e Saúde do Trabalhador
98. Comissão Técnica de Estudos para Prevenção de Acidentes do Trabalho e Doenças Profissionais
99. Transformação das CIPAs em Comissão de Condições de Trabalho, Saúde e Meio Ambiente (CCTSMA)
100. CIPA/CCTSMA
101. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
102. Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos
103. Medidas de Proteção
104. Trabalhadores Portadores de AIDS
105. Risco Grave Iminente
106. Comunicação de Acidente do Trabalho
107. Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho
108. Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os empregados portadores de COVID-19
109. Adicionais de Risco – Atividade do Trabalhador
    109.a – Insalubridade
    109.b - Periculosidade

TÍTULO XII – DO CUMPRIMENTO E MULTAS

110. Multas pelo Descumprimento de Cláusulas
111. Ação de Cumprimento e Competência

TÍTULO XIII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

112. Extensão de Vantagens – Relação Homoafetiva

113. Aposentadoria Especial
114. Contribuição Negocial
115. Garantias Gerais
116. Normas Legais Supervenientes
117. Cumprimento
118. Data-Base

TÍTULO XIV – EMPREGADOS ANISTIADOS

119. Empregados Anistiados

TÍTULO XV – DA VIGÊNCIA

120. Vigência

TÍTULO I – CLÁUSULAS BÁSICAS

01. DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, a empresa antecipará integralmente as despesas a serem comprovadas, as quais, nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, não integrarão a remuneração dos empregados.

02. PROMOÇÕES

A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

§ 1º- Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

§ 2º- Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre a remuneração anteriormente percebida. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

03. TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia, sendo devidamente remunerado pelo salário da função correspondente, sendo certo que o período será computado como jornada normal de trabalho.

A empresa fornecerá alimentação aos candidatos em testes, gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.
A empresa fornecerá transporte gratuito no dia de realização dos testes práticos operacionais.

04. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

a) A empresa dará preferência à readmissão de ex-empregados;

b) A empresa não poderá, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não ter filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão somente a qualificação e/ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

05. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e após o desligamento da unidade em que serviu;

b) Estes empregados não poderão ser despedidos, a não ser por prática de falta grave devidamente comprovada através de prévio inquérito, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

06. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

I. ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames/provas, 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, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

II. HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não podendo prestar serviços além da jornada normal, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Contrato Coletivo de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

III. ESTÁGIO

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

Esta mesma garantia aplica-se ao trabalhador em curso alfabetizante.

IV. RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM CURSOS EXTRACURRICULARES

A empresa pagará os gastos com transporte e alimentação despendidas pelos empregados que realizarem cursos extracurriculares solicitados pela própria empresa, sendo certo que o respectivo período será computado como jornada regular de trabalho.

07. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do (a) trabalhador(a), a licença remunerada será de 08 (oito) dias úteis consecutivos ou 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

08. LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantido ao trabalhador que se tornar pai, licença remunerada de 15 (quinze) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho (a), além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no art. 10, II, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

a) O trabalhador terá direito a licença, independentemente de apresentar solicitação desse benefício, bastando somente comunicar o nascimento do filho (a).

b) A Licença prevista acima será garantida, na mesma proporção, ao trabalhador que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 08 (oito) anos de idade, a partir da data da decisão judicial confirmatória dessa situação.

09. GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR PAI NATURAL OU ADOTANTE

Ficam garantidos emprego e salário por 60 (sessenta) dias ao trabalhador que se tornar pai, desde o nascimento ou do termo de adoção, independente da garantia contra a despedida arbitrária

10. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário ou qualquer outra verba/parcela de natureza salarial ou indenizatória, até 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de conjugue, filhos, irmãos, pais e sogro ou sogra, 02 (dois) dias anuais no caso de internação hospitalar da esposa(o) ou companheira(o) e 02 (dois) dias anuais para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

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

c) A mãe ou pai empregado, com filhos menores que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada e abonada quando sua presença for solicitada na unidade escolar;

d) As faltas serão justificadas e abonadas quando o pai ou a mãe empregada necessitar acompanhar o filho menor de idade em consultas, exames ou internação;

e) Quando o empregado completar 03 (três) meses sem ocorrência de ponto, fará jus a 01 (um) dia de folga, a sua escolha.

11. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, 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 a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

12. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) As enfermarias e caixas de primeiros-socorros deverão conter remédios analgésicos e outros necessários ao atendimento primário, além de absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, para ocorrências emergenciais da mão-de-obra feminina;

b) A empresa proporcionará gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

13. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 05 (cinco) salários nominais em caso de morte natural, causada por acidente do trabalho ou por doença profissional.

14. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

Na ocorrência de morte natural ou aposentadoria por invalidez permanente por motivo de doença de qualquer natureza, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio trabalhador na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 10 (dez) salários nominais do trabalhador.

a) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença do trabalho. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em lei;

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

c) Esta indenização não poderá ser compensada pelo valor de qualquer outra devida pela Previdência Social, por planos de seguro de vida, bem como em relação aos demais benefícios previstos neste contrato coletivo.

Parágrafo Único– As indenizações previstas acima não se confundem com a indenização devida pelo empregador por culpa, omissiva ou comissiva.

15. CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.
Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

16. CARTA-AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos determinantes da punição aplicada, sendo-lhe assegurado o direito de defesa antes de se operar a dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.
Parágrafo Único. Após a apresentação da defesa, deverá a empresa, por escrito, indicar, se for o caso, a motivação da manutenção da penalidade, bem como as razões pelas quais a contestação do empregado não fora acolhida, sob pena de ser descaracterizada a penalidade.

17. PLANTÃO AMBULATORIAL

A empresa deverá manter equipes médicas e de enfermagem durante 24 (vinte e quatro) horas por dia no local de trabalho, bem como veículo apropriado para atendimentos de emergências.
Parágrafo Único – Os exames médicos periódicos serão adequados a função do empregado, bem como à unidade em que trabalha.

18. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO

Além dos equipamentos e medicamentos previstos na legislação, tais como caixas de primeiros-socorros, macas, ambulâncias ou veículo apropriado para atendimentos emergenciais, serão colocados à disposição para o atendimento dos acidentados, todos os recursos necessários para manutenção da vida e encaminhamento hospitalar de modo adequado. Os veículos contarão com desfibriladores e ar condicionado.

19. PRENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa será obrigada a preencher os formulários exigidos pela seguridade social aos segurados e a cargo do empregador, conforme abaixo discriminado:

a) As comunicações de acidente do trabalho destinadas ao órgão previdenciário, deverão ser encaminhadas no prazo máximo de 12 (doze) horas da ocorrência do acidente-tipo ou da solicitação pelo interessado, no caso de doença profissional, nos parâmetros da Lei nº 8.213/91 e dos Decretos nº 357/91 e 611/92, com a remessa de cópia ao sindicato profissional em igual prazo;

b) A relação dos salários de contribuição destinada a requerimento de quaisquer benefícios da Previdência Social, deverá ser entregue ao interessado no prazo de 05 (cinco) dias da solicitação;

c) Serão entregues imediatamente ao trabalhador, os formulários informativos para a concessão de benefício de aposentadoria, consistente no formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP e no Laudo Técnico de Condições Ambientais do

Trabalho - LTCAT e demais informações contratuais exigidas pelo INSS, independente de solicitação do INSS;

d) A empresa se obriga a quantificar nos laudos para efeito de aposentadoria os índices de ruído, calor, gases e/ou outros elementos nocivos à saúde;

e) Em caso de descumprimento do disposto neste artigo ou erro no preenchimento dos formulários, aplica-se as multas previstas neste contrato coletivo, sem prejuízo da reparação de direito a que der causa a empresa em relação ao trabalhador prejudicado.

Parágrafo Único – A solicitação pelo empregado dos formulários referidos deverá ser atendida pela empresa no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data de protocolização do pedido, sendo que no caso de desligamento da empresa, por qualquer motivo, deverão ser entregues no ato da homologação do contrato de trabalho ou na assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho- TRCT.

20. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa colocará à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

21. 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) A empresa deverá efetuar a entrega dos recibos de comprovação das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias;

c) Na hipótese de descumprimento das obrigações previstas acima, a empresa arcará com multa pecuniária equivalente a 10% (dez por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes à base de 2% (dois por cento) sobre esse valor, mais a correção monetária apurada até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo das cominações penais relativas à apropriação indébita;

d) Independentemente do que dispõe a Medida Provisória n.º 873/2019, caberá à empresa o respectivo desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais dos empregados sócios da entidade sindical e o respectivo repasse nos termos e prazos estabelecidos nesta Cláusula, tão logo a entidade sindical lhe informe o rol de associados, procedendo-se da mesma forma e condição anterior à edição do dispositivo legal em enfoque.

TÍTULO II – CLÁUSULAS INFORMATIVAS

22. INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS

Até o dia 1º de março e o dia 1º de setembro de cada ano compreendido na vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho, a empresa fornecerá, no curso de prévio encontro marcado, informações globais setorizadas referente ao exercício de julho a dezembro e janeiro a junho de cada ano respectivamente, sobre os seguintes projetos:

a) produção;
b) mão-de-obra empregada no início e no fim do exercício, por setor;
c) faturamento;
d) investimentos para ampliação de novas plantas e modernização (máquinas e equipamentos);
e) importação;
f) exportação;
g) índice de capacidade ociosa;
h) programas de profissionalização por regiões;
i) estatísticas de acidentes de trabalho nos referidos períodos.

23. INFORMAÇÕES GLOBAIS DA EMPRESA

Até 31 de maio de 2021, a empresa, no curso de prévio encontro, fornecerá informações globais referentes ao exercício de 2020, sobre:

a) número de trabalhadores envolvidos;
b) programas que comportem novos investimentos;
c) critérios gerais das instalações;
d) rotatividade de mão-de-obra nos respectivos períodos.

TÍTULO III – CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

24. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho para todos os trabalhadores do horário administrativo será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução do salário ou dos demais consectários legais, ressalvadas as situações pertinentes as jornadas menores já praticadas, bem como as jornadas praticadas em turnos ininterruptos de revezamento

25. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

É vedado à empresa manter um banco de horas extraordinárias.

§ 1º - Em caso de força maior ou necessidade inadiável de serviços, a empresa deverá comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e negociar com a entidade a forma, o prazo e a remuneração deste serviço, que não poderá ser superior a 02 (duas) horas diárias e a 10 (dez) horas semanais durante o prazo máximo de 30 (trinta) dias anuais.

§ 2º - Em caso de descumprimento pela empresa dos termos deste artigo, esta pagará multa de 01 (um) piso salarial da categoria, por trabalhador, a cada violação constatada, revertendo o valor da punição aplicada ao sindicato representativo da categoria metalúrgica, que será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do mês subsequente ao descumprimento do preceito convencional.

§ 3º - As horas suplementares serão remuneradas com os seguintes acréscimos percentuais:

a) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia útil, de segunda-feira a sábado;

b) 150% (cento e cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal até o limite de 08 (oito) horas diárias, quando trabalhada em domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo as horas excedentes ao limite referido remuneradas com adicional de 200% (duzentos por cento).

§ 4º - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores previstas em Acordos, Convenções Coletivas, dentre outras admitidas no ordenamento jurídico-trabalhista.

26. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

A empresa eliminará os ambientes e as condições insalubres existentes em suas dependências no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura deste contrato, contando, para tanto, com a assistência do sindicato profissional, além da CIPA.

Enquanto persistirem as condições insalubres, a empresa fornecerá gratuitamente a seus trabalhadores, equipamentos de proteção individual adequados e confortáveis (botas, luvas, aventais, óculos, capacetes e etc.) responsabilizando-se por sua conta a realização da higienização e reposição periódica desses EPIs, quando gastos, avariados ou esgotados seus prazos de validade, conforme cada caso.

§ 1º - A empresa assegurará, também gratuitamente aos empregados, mais de um uniforme e outras peças de vestimenta para o trabalho, bem como calçados especiais e óculos de segurança graduado de acordo com receita médica e adequado à prestação do serviço e ainda as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho para consecução dos serviços.

§ 2º - A empresa somente ficará desobrigada do pagamento dos adicionais previstos de insalubridade e/ou periculosidade, no caso da eliminação total de seus ambientes de trabalho, dos agentes nocivos a saúde e perigosos.

27. COOPERATIVAS

É vedada a contratação de força de trabalho oriunda de cooperativas de trabalho.

28. FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

É vedada contratação de força de trabalho temporária, à exceção do período de experiência.

29. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, não ultrapassará o prazo máximo de 30 (trinta) dias em um único período, sendo vedada sua prorrogação. É vedada a celebração de contrato de experiência com empregados readmitidos para o exercício da mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para a admissão de trabalhadores contratados pelo regime de trabalho temporário.

30. TERCEIRIZAÇÃO

É vedada a terceirização da produção de bens ou a realização de serviços prestados pela força de trabalho direta da empresa, sendo que as relações contratuais atualmente existentes deverão ser extintas, com a contratação direta de trabalhadores, mantendo-se os postos de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores terceirizados todos os direitos da presente convenção até o término da atividade terceirizada.

Na hipótese de terceirização de outros serviços, a empresa interposta deverá obrigar-se a observar todas as cláusulas do presente acordo para seus empregados, responsabilizando-se a contratante pela publicidade e ciência do presente instrumento.

31. REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

A empresa, ao proceder o registro do contrato de trabalho na CTPS, indicará a localidade onde o trabalhador efetivamente prestará seus serviços, bem como todos os dados inerentes ao contrato de trabalho.

32. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando a empresa prestar serviços no exterior, deverá celebrar acordo com o respectivo sindicato metalúrgico, estabelecendo condições e assegurando direitos sobre os seguintes pontos: condições de trabalho no exterior; salário percebido no Brasil e no exterior; seguro de vida; assistência médica ao trabalhador e seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros.

33. TRABALHO EM TURNOS

A empresa se compromete a cumprir a jornada dos turnos segundo o que reza a Constituição Federal de 1988, isto sessenta dias após assinatura do acordo (seis horas diárias, com cinco turnos) ou tabela aprovada pelos os trabalhadores respeitando sempre o limite de 180 horas mensais.

34. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração integral, como se trabalhando estivesse.

35. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA

Fica estabelecida a hora noturna, assim considerada nos períodos trabalhados das 18:00 até as 06:00 horas da manhã com o pagamento de adicional de 100% (cem por cento), sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

Parágrafo Único –No adicional de acréscimo à hora noturna, será incluída a vantagem pessoal.

36. ATUALIZAÇÕES NA CTPS

A empresa efetuará, de imediato, as anotações nas CTPS´s pertinentes às alterações contratuais referentes a salários, bem como funções exercidas e outras legalmente exigidas, sempre que solicitadas pelos seus empregados.

TÍTULO IV – CLÁUSULAS SOBRE REMUNERAÇÃO

37. REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes na data base anterior serão reajustados a partir de 1º de maio de 2021 pelo INPC/IBGE de forma a recompor integralmente o poder de compra existente naquela data, acrescidos das perdas acumuladas do INPC + PRODUTIVIDADE, nos últimos 05 (cinco) anos em relação aos demais trabalhadores na região a título de aumento real.

38. PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por este contrato, será de R$ 5.375,05 (cinco mil e trezentos e setenta e cinco reais e cinco centavos) por mês.

39. ANUÊNIO

A cada ano de trabalho haverá um acréscimo de 2% (dois por cento) no salário do empregado, a título de anuênio.

40. VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá a todos os trabalhadores, com periodicidade mensal, um vale alimentação no valor de R$ 800,00 (oitocentos reais), sem custos aos empregados.

41. SUPRESSÃO DE REQUISITO PARA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Os trabalhadores que ocuparem a mesma função farão jus ao mesmo salário, independente do tempo de serviço na função ou na empresa.

42. SALÁRIOS

I. DO PAGAMENTO

a) <u>Pagamento Mensal de Salários</u>

O pagamento mensal de salários será efetuado até o último dia útil do mês em que foi realizado o trabalho.

b) <u>Pagamento de Salários por Meio de Bancos</u>

Os salários e vales, quando efetuados através de depósitos bancários ou cheque salário, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários e sem necessidade

de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3.281/84 do Ministério do Trabalho.

c) As tarifas bancárias cobradas em relação a movimento da conta salário, correrão por conta da empresa.

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal;

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

c) Este adiantamento deverá ser calculado e pago sobre o valor do salário vigente no próprio mês;

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

III. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas, dos DSR correspondentes e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo também a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida pelo empregado, com antecedência, mínima, de 02 (dois) dias contados do recebimento do salário.

43. ATRASO DE PAGAMENTO

O não pagamento do salário e do adiantamento salarial, nos prazos determinados, acarretará, além de correção monetária calculada utilizando-se o IPCA-e, bem como multa revertida ao trabalhador, conforme segue:

1. 2% (dois por cento) do salário nominal do empregado, por dia de atraso, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

2. 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado, por dia de atraso, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

Parágrafo Único – O não pagamento do 13º salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, ou qualquer outra verba devida ao empregado, nos prazos definidos em lei ou no presente ACT, implicará também na mesma multa conforme acima estipulado.

44. CARGOS E SALÁRIOS

A empresa adotará, com o acompanhamento do sindicato, uma estrutura de cargos unificada.

§ 1º – As nomenclaturas ou cargos obedecerão a padronização adotada pelo CBO (Código Brasileiro de Ocupação), sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

§ 2º - Será assegurada a aplicação de uma verba mínima de 20% (vinte por cento) da folha de pagamento no plano de promoção, extensivo a todos os empregados, inclusive afastados ou cedidos, sendo atendidos, preferencialmente, os que já assumiram funções e não foram agraciados com melhorias salariais e também os que não tiveram nenhum tipo de promoção.

§ 3º - A empresa enquadrará imediatamente o empregado no padrão inicial da função que está efetivamente exercendo.

§ 4º - A diferença entre padrões salariais será de 5% (cinco por cento).

45. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Os trabalhadores admitidos após a data base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente, não havendo que se falar em proporcionalidade.

46. DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 120 (cento e vinte) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente, desde que esse atraso não seja superior a trinta minutos diários. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o trabalhador de cumprir o restante da jornada de trabalho.

Parágrafo Único – O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias e horas não trabalhadas, não considerando-se as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

TÍTULO V – DIREITOS NA ADMISSÃO

47. SALÁRIO ADMISSÃO

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

48. CONTROLE DE FERTILIDADE

A empresa não poderá exigir comprovação, positiva ou negativa de gravidez e esterilização no ato da admissão ou em qualquer outro período da vigência do pacto laboral, sendo que o exame admissional deverá ser realizado após todo o transcurso do exame de seleção/admissão.

49. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

A empresa se obriga a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, independentemente de cor, raça, sexo, idade, orientação sexual, crença religiosa ou limitação em virtude de deficiência física, bem como às mulheres casadas com filhos e/ou mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais.

Obriga-se a empresa a garantir que sejam apenas técnicos-profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, assegurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

A empresa obriga-se ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados para a contratação de trabalhadores, o termo “boa aparência” ou qualquer outro de conteúdo discriminatório, bem como obriga-se também a assegurar que a realização de testes

admissionais baseados em critérios subjetivos, entre os quais as denominadas entrevistas, não terão efeito eliminatório, podendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.
Parágafo Único – Nenhum candidato à admissão será penalizado em razão de ação judicial que tenha promovido contra a empresa.

TÍTULO VI – CLÁUSULAS DE GARANTIAS

50. GARANTIA DE EMPREGO

Com o objetivo de estabelecer condições de estabilização e equilíbrio nas relações de trabalho, a empresa não poderá rescindir unilateralmente o contrato de trabalho de seus empregados durante o período de 1º de maio de 2021 a 31 de março de 2022, prazo após o qual permanece tal impedimento, porém com a admissão das exceções aos casos em que sejam observados os seguintes critérios:

a) Comunicação ao sindicato no prazo mínimo de 60 (sessenta dias) que antecede a pretensão de dispensas;

b) Negociação com o sindicato dentro do prazo acima mencionado, na busca de alternativas;

c) Concessão ao empregado de prazo de 30 (trinta) dias que antecedem a pretensão da dispensa para o exercício do direito de defesa;

d) Na ocorrência de dispensas sem observância do exposto acima, as mesmas tornar-se-ão nulas de pleno direito, com a reintegração imediata dos demitidos, sem prejuízo da totalidade dos seus direitos.

51. FÉRIAS

I. INDIVIDUAIS

No sentido de complementar o dispositivo constitucional, as férias anuais serão pagas em dobro e concedidas respeitando-se as preferências do trabalhador.

a) A empresa, por ocasião do término do período aquisitivo ao direito de férias, aferirá obrigatoriamente, no prazo máximo de 30 (trinta) dias junto ao trabalhador, sobre qual o período em que deseja gozar as férias;

b) O início das férias não pode coincidir com domingos, feriados, dias já compensados ou folga do trabalhador, começando sempre pelo seu primeiro dia de trabalho semanal;

c) Os feriados intercorrentes, os dias já compensados, a terça-feira de carnaval e a quarta-feira de cinzas, o dia de natal e o primeiro dia de cada ano não serão computados no período de gozo das férias;

d) Os trabalhadores que pedirem demissão com menos de 01 (um) ano de serviço, terão direito a férias proporcionais, acrescidas do mesmo percentual que deveria obter quando do gozo das mesmas, inclusive fazendo jus ao abono previsto no ACT;

e) Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicadas, deverá ressarcir ao trabalhador as despesas que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou quaisquer outros compromissos, durante o gozo de férias;

f) Fica garantido o direito a remuneração em dobro das férias indenizadas, por ocasião da rescisão contratual, proporcionais ou não;

g) Garantir ao empregado a opção pelo abono de férias;

h) As férias deverão ser pagas até quarenta e oito horas antes do início de seu gozo;

i) Fica assegurado ao trabalhador, no retorno das férias, um período de 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT e neste contrato independentemente da proibição de dispensa arbitrária;

j) O trabalhador receberá a 1ª parcela do 13º salário na mesma data e forma estabelecida na alínea *h* deste artigo, ou seja, sempre que o trabalhador sair de férias terá a primeira parcela do 13º salário antecipada sempre no primeiro semestre;

k) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, no período de 90 (noventa) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente à 03 (três) salários mensais. Esta indenização será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas;

l) Ao trabalhador que não recebeu férias até o mês de julho, fica assegurado o direito à antecipação do 13º salário até 15 (quinze) de julho;

m) Fica assegurado ao empregado o pagamento de um abono de 90% (noventa por cento) de sua remuneração, quando do retorno das férias, para cobertura de despesas.

II. COLETIVAS

As férias coletivas serão remuneradas em dobro.

a) A empresa deverá comunicar sua intenção de conceder férias coletivas ao Ministério da Economia, ao respectivo sindicato e aos trabalhadores abrangidos com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência;

b) O término das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

c) Aplicam-se as férias coletivas às alíneas *b*, *c*, *e*, *g*, *h* e *i* referentes às férias individuais;

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

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

f) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados, sob pena de se tornarem nulas;

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

52. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Será garantido emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional ou crônica, incapacitados de exercer a função que vinham exercendo ou que tenham sua capacidade de trabalho diminuída, em condições de exercer qualquer

atividade compatível com o seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

a) Estão abrangidos por esta garantia os acidentados no trabalho, portadores de sequelas ou não, na empresa em que se acidentaram ou tiveram a doença do trabalho ou crônica adquirida ou agravada anteriormente ou na vigência desse contrato coletivo de trabalho;

b) Os trabalhadores contemplados com a garantia prevista neste artigo não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pela empresa até adquirirem as aposentadorias em seus prazos máximos;

c) Os aposentados por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos em qualquer hipótese, permanecendo vinculados à empresa com os seus contratos suspensos na forma prevista em Lei;

d) Os aposentados por invalidez ou doença profissional farão jus a todas as concessões obtidas pelos trabalhadores do quadro efetivo da empresa.

53. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

I. Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em qualquer de suas modalidades, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

II. 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 comum por tempo de serviço e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria com a contagem e conversão de tempo de serviço especial.

54. GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

Ao empregado que já adquiriu o direito à aposentadoria em qualquer das suas modalidades, fica garantido emprego e salário, durante o período compreendido entre a data do protocolo do requerimento de benefício junto ao INSS até a data do recebimento da carta de concessão do benefício.

55. GARANTIA AOS APRENDIZES – SENAI

I. Será assegurado aos aprendizes do SENAI, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva.

II. A empresa não poderá 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.

III. 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.

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

V. O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo indeterminado, para efeito de aplicação de todos os direitos previstos neste contrato coletivo.

VI. Após o término da aprendizagem, será garantida ao trabalhador classificação na função, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa.

56. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

I. Ao empregado afastado do serviço por doença de qualquer natureza, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além de aviso prévio previsto na CLT ou neste Contrato Coletivo de Trabalho.

II. Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica determinada pela perícia do INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contados entre o reencaminhamento e a confirmação da alta.

III. 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.

57. LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 1º- À trabalhadora que sofreu aborto, será aplicada a licença remunerada, garantida no *caput* deste artigo.

§ 2º - A licença remunerada prevista neste artigo não prejudicará a aquisição do direito às férias, 13º salário, nem impedirá a consecução dos direitos previstos neste contrato e na legislação.

§ 3º - A empresa deverá estabelecer convênios para a antecipação desse benefício.

58. PREVENÇÃO DO CÂNCER

A empresa proporcionará as suas trabalhadoras, semestralmente, a realização de exame preventivo do câncer, gratuitamente e, dispensa ao serviço, em igual período e sem prejuízo dos salários, para a realização de exame de Mamografia.

59. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a concepção até 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho, independentemente de proibição contra despedida arbitrária, garantidos todos os direitos e benefícios por todo o período de gestação e até após o retorno.

60. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, desde que comprovado por atestado médico, da data em que ocorrer até 12 (doze) meses após o aborto, independentemente de proibição contra despedida arbitrária.

61. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus HIV fica garantido o emprego e o salário, admitindo-se a rescisão contratual somente na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical profissional.

62. LICENÇA-MATERNIDADE PARA TRABALHADORES ADOTANTES

A empresa concederá licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias às trabalhadoras que se tornarem mães ou trabalhadores adotantes de menores de até 08 (oito) anos de idade, a partir da data da decisão judicial confirmatória dessa situação.

63. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por qualquer de seus meios, praticados contra a (o) trabalhadora (o) no local de trabalho por qualquer um de seus empregados, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor.

64. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato de trabalho, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, inclusive vantagem pessoal, a partir da data de sua substituição.

Parágrafo Único – A substituição superior a 30 (trinta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

65. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa se obriga a não efetuar quaisquer descontos de salários e acessórios, em relação as horas de ausência do trabalhador, pela necessidade de obtenção de documentos de exigência legal, mediante comprovação.

66. CONVÊNIOS

A empresa manterá convênios com farmácias e drogarias, no intuito de proporcionar descontos para todos os medicamentos, principalmente nos mais utilizados pelos os empregados aposentados.

67. PIS

A empresa, por ocasião da admissão, indicará 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.

68. ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

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.

69. READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados para exercício da mesma função antes exercida, garantirá aos mesmos, a percepção de salário já reajustado através dos percentuais consignados à categoria profissional durante o período que esteve desligado da empresa.

TÍTULO VII – ASSISTÊNCIA SOCIAL

70. AUXÍLIO CRECHE

A empresa poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389 da CLT ou reembolsar diretamente a (o) empregada (o) as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, no valor mínimo correspondente a 01 (um) piso salarial por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 06 (seis) anos.

§ 1º - O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe ou pai mediante sua opção, após o retorno ao trabalho. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da (o) empregada (o).

§ 2º - A empresa poderá valer-se, para o cumprimento desta cláusula, dos dispositivos constantes da Portaria MTb nº 3.296 de 03.09.1986, prevalecendo, em qualquer caso, em benefício da (o) empregada (o), o auxílio creche no valor compatível mais favorável, comparativamente, entre os dispositivos do *caput* e aquele resultante dos termos da referida portaria ministerial que estabelece o sistema de reembolso-creche.

71. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos, emitidos pelos profissionais para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS) ou do Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.

a) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos;

b) A empresa se obriga a fornecer, no ato da entrega do atestado médico, cópia deste devidamente protocolado ao empregado.

72. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A empresa deverá proporcionar assistência médica e odontológica gratuita, sem restrição a qualquer tipo de patologia, inclusive mentais, ou seja, crônicas, agudas e infecto-contagiosas de qualquer origem, aos trabalhadores, inclusive aos afastados e aposentados e seus dependentes, garantindo-se o encaminhamento ao Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos do material orientativo das facilidades oferecidas pelo convênio.

§ Primeiro – No caso de reclamações, a empresa fornecerá aos trabalhadores e seus dependentes o prontuário médico ou ficha clínica e permitirá acesso a médico indicado pelo Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos aos locais de atendimento, para verificação da procedência destas reclamações.

§ Segundo – Os reajustes anuais da assistência médica oferecida pela empresa serão limitados aos índices de reajuste salarial previstos no presente ACT, limitados a variação do INPC/IBGE dos 12 últimos meses.

73. AUXÍLIO PARA FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A empresa reembolsará aos (as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais, as despesas dos recursos especializados utilizados por eles.

Parágrafo Primeiro– Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

Parágrafo Segundo - O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal de 30% (trinta por cento) do salário nominal do(a) trabalhador(a) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

Parágrafo Terceiro - Os gastos superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior, poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e Serviço Social da empresa, conforme documento básico.

Parágrafo Quarto - O reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados encontrarem-se em licença médica.

A empresa deverá manter 5% (cinco por cento) de seus quadros disponíveis para trabalhadores (as), cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) sejam portadores de deficiência física ou mental

74. EXTENSÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

Nas rescisões contratuais, será garantida assistência médica por 360 (trezentos e sessenta) dias a contar da data do efetivo desligamento, sem ônus ao trabalhador, salvo no caso de aposentadoria por invalidez, hipótese em que o convênio será mantido durante toda a vigência do benefício.

75. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, durante a vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho, transporte e alimentação gratuitos a todos (as) os (as) seus (suas) empregados (as).

§ 1º -Os serviços de transporte próprio fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.
§ 2º - Tendo em vista o transporte fornecido pela empresa, bem como a localização desta, os períodos de deslocamento interno e externo (inclusive período de espera pelo transporte) serão computados como hora extraordinária, considerando-se os empregados à disposição da empresa neste período.
§ 3º - O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela empresa, é computado como jornada de trabalho, considerando-se os empregados à disposição da empresa neste período.

76. ALIMENTAÇÃO PRELIMINAR

A empresa fornecerá aos seus empregados uma alimentação preliminar à jornada, com conteúdo calórico equivalente ao de uma refeição normal, composta de alimentos com balanceamento nutricional, ricos em carboidratos e proteínas.

77. AUXÍLIO ESCOLAR

A empresa concederá mensalmente aos seus empregados um auxílio escolar equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria para cada empregado ou filho que estiver estudando.

78. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

I. Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário ou licença gestante fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e sua remuneração.

II. Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social ou por motivo de aposentadoria, a empresa pagará sua remuneração a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento e até completar o 1º (primeiro) ano de afastamento.

III. Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário no caso do item *a*, a complementação deverá ser paga por estimativa, considerando-se o valor salarial do empregado e, se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser pagas ou compensadas no pagamento imediatamente posterior.

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

79. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa deverá manter convênio com o INSS, para que o empregado receba diretamente o valor correspondente ao benefício ao qual faz jus, sem prejuízo da "Complementação do Auxílio Previdenciário".
§ Único - A empresa não se utilizará de referido convênio para proceder perícias médicas, nos casos de acidente de trabalho.

80. APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa promoverá a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis nos termos da legislação vigente e proporcionará condições para o seu aprimoramento profissional, com vistas a promoção funcional e melhor aproveitamento de suas habilidades.

81. ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Quando da admissão de novos empregados, a empresa dará preferência a dependentes de empregados ou ex-integrantes do quadro funcional.

TÍTULO VIII – EMPREGADOS APOSENTADOS

82. PLANO DE SAÚDE (USISaúde)

a) Todos os descontos dos procedimentos médicos não poderão ser maiores de 10% (dez por cento) do salário (INSS/Usisaúde), bem como o parcelamento do saldo devedor e que novas despesas médicas não sejam cumulativas;

b) Incluir nos procedimentos médicos, odontologia e psicologia;

c) Permitir a reinclusão dos usuários titulares que foram excluídos do USISaúde por quaisquer motivos;

d) Agregados/vinculados: incluir os procedimentos médicos igual ao titular;

e) Retirar carência durante quitação da dívida;

f) O aumento da mensalidade do USISaúde obedecerá ao mesmo critério adotado para os reajustes salariais dos trabalhadores da ativa, limitados a variação do INPC/IBGE dos 12 últimos meses;

g) O plano de saúde proporcionará gratuidade no atendimento de até 04 (quatro) consultas mensais, para titulares e dependentes

h) Cobertura por parte do USISaúde, de todas as consultas e procedimentos médicos pré e pós-operatórios;

i) Fica assegurado aos trabalhadores que sofreram acidentes ou foram acometidos por doenças profissionais, as coberturas totais das despesas para tratamento das mesmas, a cobertura total por parte da empresa incluindo aqueles que tiveram a concessão da aposentadoria por invalidez.

83. PREVIDÊNCIA/USIMINAS

a) Será procedida uma reavaliação do valor mensal pago pela USIPREV a título de suplementação, mediante negociação direta com a entidade sindical;

b) As viúvas dos empregados receberão a suplementação em valor igual ao que o titular recebia em vida;

c) Os reajustes do benefícios oriundos de complementação ou suplementação de salários pagos através da USIPREV para os aposentados terão os mesmo índices de reajustes concedidos aos trabalhadores em atividade.

TÍTULO IX – DIREITOS NA RESCISÃO

84. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, 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 07 (sete) dias corridos durante o período;

c) No caso de aviso prévio não indenizado, o empregado será mantido trabalhando no exercício das mesmas funções ou então será liberado em tempo integral durante o período do aviso, sem prejuízo de sua remuneração integral devida nesse período. Neste caso, deverá ser notificado o empregado quanto a esta circunstância;

d) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias do aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

e) O aviso prévio deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana;

f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis aos empregados;

g) Além do prazo de aviso prévio acima previsto, serão acrescidos 05 (cinco) dias para cada ano de serviço do trabalhador na empresa;

h) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 02 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado ou eventual opção conforme parágrafo 2º deste artigo.

85. ABONO POR APOSENTADORIA

Por ocasião da aposentadoria, será pago ao trabalhador um abono igual a 03 (três) salários nominais.

Parágrafo Único - Este abono não poderá ser compensado com os demais direitos ou benefícios previstos neste contrato coletivo de trabalho ou na legislação.

86. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional, a qual será realizada no 1.º (primeiro) dia útil após o término do aviso prévio trabalhado, e, no caso do aviso prévio

indenizado, no prazo de 05 (cinco) dias contados da data da comunicação da dispensa, sob pena de não o fazendo nos limites dos prazos acima, responder por perdas e danos que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o trabalhador, como se vigindo estivesse o contrato de trabalho.

a) A rescisão de contrato de trabalho deverá ser enviada pela empresa ao sindicato com pelo menos 03 (três) dias de antecedência à data da homologação;

b) 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. O não cumprimento acarretará multa no valor de 01 (um) salário nominal do trabalhador;

c) A empresa deverá, no ato da homologação, entregar ao trabalhador o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) ou documento similar, acompanhado do laudo técnico pericial sobre as condições de trabalho, além da relação das últimas 36 (trinta e seis) remunerações descriminadas em suas parcelas, conforme os modelos oficiais exigidos pelo INSS.

TÍTULO X – DIREITOS SINDICAIS

87. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Aos integrantes de entidades sindicais ou de quaisquer outros órgãos de representação interna dos trabalhadores, serão assegurados emprego e salário até o trânsito em julgado do respectivo processo, nos casos de aplicação de desligamentos pela empresa.

Parágrafo Único - Serão reintegrados imediatamente, aqueles que se encontrarem nas condições supra, na data da assinatura do presente contrato.

88. PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

I. A empresa, ao adotar ou vir 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.), deve:

No prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura deste contrato, constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir estabilidade de emprego, reciclagem 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.

II Garantir empregos e salários durante o período em que a comissão paritária estiver discutindo os procedimentos a adotar e até 01 (um) ano após a efetiva implantação das modificações.

III. Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os critérios adotados pela comissão paritária.

IV. Enviar por escrito ao sindicato e à comissão de representantes dos trabalhadores (quando houver), com antecedência mínima de 12 (doze) meses, o plano diretor das mudanças tecnológicas e organizacionais, especificando a programação dos investimentos, os equipamentos, os novos métodos e materiais a serem introduzidos, os setores afetados, os novos requisitos de operação e manutenção e o retorno previsto.

89. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS E ATIVIDADES SINDICAIS

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

a) A empresa deve liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo sindicato representativo da categoria profissional, para que os mesmos possam participar de:

1. Cursos ou seminários e palestras sobre prevenção e segurança no trabalho, sobre a saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho.

2. cursos, seminários e palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional.

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.

4. Atividades Sindicais ligadas a coordenação dos interesses econômicos ou profissionais da categoria, realizadas dentro ou fora da Entidade Sindical.

Parágrafo Primeiro – Para a participação desses cursos, seminários ou palestras, o trabalhador poderá ausentar-se do trabalho até 10 (dez) dias por ano. O sindicato terá até 05 (cinco) dias após a realização do curso ou seminário para comprovar a freqüência do trabalhador no evento.

Parágrafo Segundo – Para a participação nas atividades sindicais previstas no item 4., não será necessário comprovação, servindo somente a convocação do sindicato junto a empresa.

90. CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a direção da empresa ou com os seus trabalhadores, terá acesso garantido às dependências da mesma, independentemente de autorização. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar, em qualquer caso, de assessor com conhecimento técnico acerca da matéria a ser tratada.

91. AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS

Aos trabalhadores chamados para o exercício da função pública eletiva ou ao exercício de cargo sindical de nível municipal, estadual ou federal, fica assegurado o respectivo posto de

trabalho e, por ocasião do seu retorno, asseguradas também, todas as vantagens salariais e demais benefícios obtidos pelos trabalhadores durante o período do seu afastamento.

92. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para o exercício efetivo da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas a empresa, independentemente de autorização.

Parágrafo Único- A empresa não impedirá o acesso direto dos dirigentes sindicais até os trabalhadores nos locais de trabalho para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do sindicato profissional.

93. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, 04 (quatro) vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, e, de preferência, nos horários das refeições nos refeitórios da empresa.

94. DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS

Todos os trabalhadores gozarão de garantias contra atos antissindicais, na forma definida nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho que disciplinam a matéria, independentemente da ratificação de tais textos pelo país.

Parágrafo Único – Nenhum empregado será demitido em função de promover ação trabalhista, ajuizada depois de esgotadas as negociações sobre a reivindicação apresentada à empresa.

95. COMISSÃO DE FÁBRICA

Será constituída comissão de fábrica composta por representantes eleitos entre os trabalhadores da empresa, com participação da entidade sindical, os quais gozarão de estabilidade no emprego desde a data de registro da candidatura até um 01 (ano) após o término do mandato, que será de 02 (dois) anos, cujas atribuições serão definidas em regimento próprio, proposto e também aprovado pelos empregados.

96. QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS

A empresa fornecerá semestralmente ao respectivo sindicato e afixará em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, quadro demonstrativo dos cargos, funções, padrões, salários e formas de acesso, reajustamentos compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações.

TÍTULO XI – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

97. 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 a 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 e permanente de entendimento entre empresa e sindicato;

b) visando eliminar e/ou neutralizar os riscos e manter o controle dos agentes agressivos à saúde dos trabalhadores, as partes concordam em priorizar estudos e planejamento de programas de melhorias no ambiente do trabalho através de levantamento e mapeamento de riscos, entre outros o monitoramento 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 empresa 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 à acidentes e doenças profissionais que porventura possam ocorrer.

98. COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

II. 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.

III. Essa comissão poderá solicitar a participação e/ou auxílio de instituições relacionadas a segurança e saúde do trabalhador.

IV. Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases e no mínimo 01 (uma) vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de março, junho e um final, impreterivelmente até o mês de setembro, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for.

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

VI. Fornecer cópia fiel de programa de saúde e programa de risco ambiental.

99. TRANSFORMAÇÃO DAS CIPAS EM COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE (CCTSMA)

Durante o prazo de 90 (noventa) dias anterior a conclusão do processo eleitoral respectivo, as CIPAs serão transformadas em Comissão de Condições de Trabalho, Saúde e Meio Ambiente, ficando assegurado, desde já, que as negociações entre o sindicato de trabalhadores e a empresa, referentes a sua implementação deverão contemplar, entre outras, as seguintes condições:

a) fim da paridade de representação concretizadas através do reconhecimento pela empresa para assumirem todos os postos de representação, os trabalhadores que tenham obtido as maiores votações no processo eleitoral respectivo;

b) tempo livre para que todos os representantes eleitos possam percorrer, sem obstrução ou prejuízo de qualquer espécie o local de trabalho, visando exercer seu mandato de representação;

c) estabilidade no emprego para os membros titulares e suplentes eleitos para as CIPAs/CCTSMA, desde o registro de suas candidaturas até 18 (dezoito meses após o término do mandato;

d) ampliação das atribuições das atuais CIPAs de modo que as CCTSMA tenham competência para identificar ou monitorar os impactos decorrentes da organização da produção e do trabalho e aquelas decorrentes de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como apresentar propostas e reivindicar medidas viáveis para melhoria de trabalho, acompanhando permanentemente tais medidas, inclusive no tocante à multicausalidade dos acidentes do trabalho, aos impactos ambientais decorrentes da poluição industrial e ainda aquelas referentes aos reflexos sobre o ambiente e condições de trabalho de medidas contratadas entre empresa e terceiros;

e) supervisão do processo eleitoral pelo sindicato.

100. CIPA/CCTSMA

a) A empresa convocará eleições para as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela empresa;

b) O edital deverá também, explicitar o prazo de 10 (dez) dias para inscrições, que ocorrerá do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições, independentemente das situações de seus respectivos contratos de trabalho e idade. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e números das respectivas CTPS dos mesmos;

c) a eleição será feita juntamente com o sindicato obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos. A empresa juntamente com o sindicato setorializará, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato;

d) o eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação;

e) todo o processo eleitoral será acompanhado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o SESMT, assegurada a participação do sindicato;

f) no prazo máximo de 10 (dez) dias após a posse dos membros eleitos, a empresa deverá encaminhar cópia da ata respectiva ao sindicato;

g) o não cumprimento do disposto nas letras ”a”, “b”, “c”, “d" e "e" por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato;

h) os representantes dos empregados na CIPA, efetivos e suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término de seu mandato, sendo obrigatória a participação dos suplentes nas atividades e atribuições da comissão;

i) o curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da data da eleição dos mesmos. Após 10 (dez) dias do encerramento do curso, a empresa deverá enviar ao sindicato cópia do respectivo certificado/empresa;

j) todas as atas da CIPA/CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao sindicato profissional até 10 (dez) dias após a realização das mesmas. Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 24 (vinte e quatro) horas;

k) a empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, Meio Ambiente e sua relação com o ambiente interno da fábrica, que será elaborado com a participação dos trabalhadores;

l) os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter tempo disponível de 02 (duas) horas e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta;

m) os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, deverão ser afixados nos quadros de avisos da empresa e enviado cópia ao sindicato, quando solicitado;

n) é obrigatória a discussão dos temas alusivos a relação entre o meio ambiente e ambiente interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente;

o) o sindicato indicará um representante que terá assegurada a participação nas reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA

101. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

a) A empresa deverá realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR 9 da Portaria 3214/78 – PPRA) e Mapa de Riscos, executado pela CIPA e SESMT, após ouvidos os trabalhadores de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral;

b) Cópias destes documentos deverão ser enviadas anualmente à entidade sindical com os respectivos cronogramas de resoluções negociadas no âmbito dos trabalhadores.

c) nas funções consideradas insalubres e periculosas, cujo direito de contagem de tempo de serviço para os fins de aposentadoria nos efeitos da atividade especial reconhecidos pela previdência, as empresas deverão fornecer, quando solicitado pelo sindicato, laudo ambiental revestido das condições técnicas e periciais, para atender as finalidades de direito;

d) assegurar pleno acesso do sindicato à documentação referente ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais–NR 9 e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional–NR 7 dessa empresa e suas contratadas, disponibilizando anualmente cópia atualizada dos programas, quando solicitada pelo sindicato;

e) assegurar pleno acesso a toda a documentação de todos os vasos de pressão das caldeiras, devidamente atualizada, conforme NR 13 e disponibilizando cópia quando de solicitação do sindicato.

102. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

a) Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos, deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;

b) Especificamente na questão das prensas, privilegiar-se-ão as ferramentas fechadas, impedindo que as mãos dos trabalhadores adentrem a área de perigo ou pontos de operação;

c) O projeto e a execução da construção dessas ferramentas, deverão ser feitos para que estas sejam totalmente fechadas, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos;

d) Em caso de acidentes em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 24 (vinte e quatro) horas, acompanhada da respectiva CAT e descrição pormenorizada do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção “in loco”;

e) Em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá realizar estudos técnicos, acompanhada por representantes do sindicato e da CIPA, para a adoção de medidas que visem a eliminação dos riscos de acidente, cujo prazo não deverá exceder 15 (quinze) dias.

103. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas as condições de trabalho e segurança do empregado;

b) O 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 sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo;

d) No caso de situações de emergência ou de perigo, iminente o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas;

e) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa, na seguinte ordem de prioridade, o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma segura;

f) O SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado;

g) Fica assegurado ao sindicato representativo da categoria profissional, em caso de denúncia, enviar profissionais de segurança e saúde para realizar inspeção nos locais de trabalho.

104. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

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

a) Emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia;

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

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

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

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

105. RISCO GRAVE IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou ao representante cipeiro da área ou ainda à CIPA em seu conjunto interromper, de imediato, as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

106. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa enviará ao sindicato, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, cópias dos Anexos I e II completas - previsto no item 5.16, letra "l" e 5.22, letra "e" da NR-5, para fins estatísticos. As comunicações de Acidentes do Trabalho enviadas à Seguridade Social, deverão ser enviadas ao sindicato no prazo máximo de 05 (cinco) dias, quando se tratar de acidentes leves, bem como cópia do Boletim de Ocorrência.

a) No caso de acidente fatal ou grave ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado num prazo de 02 (duas) horas após o acidente e, em ocorrendo após as 18 (dezoito) horas até as 09 (nove) horas do dia seguinte. Ao sindicato é assegurado averiguar as condições em que o acidente ocorreu;

b) Entende-se como acidente grave, aquele que levar o acidentado à internação hospitalar ou a mutilação de membros, no todo ou parte, ou à fratura de ossos;

c) Na ocorrência de acidente fatal ou grave de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente a partir do momento em que a empresa tomar conhecimento do fato;

d) Será facultado ao sindicato o acesso ao posto de trabalho para verificação de nexo causal de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

107. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

Quando solicitado, a empresa deverá enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESMT, contendo nomes, cargos e horários, escalas de trabalho e outras informações contratuais pertinentes aos respectivos profissionais.

108. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT) PARA OS EMPREGADOS PORTADORES DA COVID-19

A empresa emitirá Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) para os trabalhadores infectados pelo vírus da doença COVID-19, independente do grau da contaminação.

109. ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR

a) INSALUBRIDADE

A empresa deverá eliminar as condições insalubres e até que isso ocorra, deverá pagar adicional máximo de insalubridade sobre o salário nominal, sem a necessidade de laudo pericial.

O adicional só poderá ser suspenso quando comprovado pelo sindicato por avaliação através de laudo técnico pericial, acerca das mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, no sentido de torná-lo salubre.

b) PERICULOSIDADE

A empresa pagará adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial, aos eletricistas e mecânicos, quando no exercício de trabalho em equipamento energizado e aos trabalhadores cujas atividades os exponham a substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas, aciarias, setores conversores e língotamento, balança de gusa, pátio de placas, desufuraçãoetc.Auto fornos, sinterização, coqueriacarboquimíco, gasômetro, fox etc.

TÍTULO XII – DO CUMPRIMENTO E MULTAS

110. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Fica estabelecida multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal de cada trabalhador da categoria por infração de qualquer das cláusulas deste contrato, revertendo o valor da multa aplicada em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será aplicado no importe equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada trabalhador.

111. AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

A empresa signatária do presente contrato coletivo, reconhece a legitimidade processual do sindicato dos siderúrgicos e metalúrgicos, integrante deste, para ajuizar ação de cumprimento ou de cobrança, com caráter individual ou coletivo em nome dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, na condição de substituto processual, sem a necessidade de outorga

de procuração individual, afim de pleitear a reparação de quaisquer direitos e obrigações constantes neste contrato e na legislação vigente, que forem violados pelas empresas supra citadas.

TÍTULO XIII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

112. EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

a) As vantagens deste Acordo Coletivo de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos (as) empregados(as), abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.
b) Equiparam-se em todos os benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho destinados aos filhos de empregados(as), aqueles oriundos de relação homoafetiva estável sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados por um dos companheiros).
Parágrafo Único – O reconhecimento da relação estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 524 da Instrução Normativa INSS/DC nº20/07 de 11.10.2007 e a Instrução Normativa INSS/DC nº 25 de 07.06.2000 (DOU de 08.06.2000), e alterações posteriores.

113. APOSENTADORIA ESPECIAL

A empresa se compromete sempre que solicitada a preencher os laudos laborais de acordo com que recomenda o INSS, ou seja, qualificando e quantificando os valores a que estiveram submetidos os trabalhadores, facilitando com isso a concessão de beneficio (especial).

114. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A empresa descontará dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, não filiados ao sindicato, à título de contribuição negocial, o valor de R$ 100,00 (cem reais) em 02 (duas) parcelas consecutivas de R$ 50,00 (cinquenta reais) cada, nos meses a serem definidos em Assembleia Geral Extraordinária.

§ 1º - Os empregados não filiados ao sindicato que se opuserem ao desconto, devem apresentar, pessoalmente, carta de próprio punho, em duas vias de igual teor, a ser protocolada na subsede do sindicato em Santos, sito á Avenida Ana Costa nº 55, Vila Mathias, em Santos, de segunda à sexta-feira no horário das 08:00h às 12:00h e das 14:00h às 18:00h no período a ser divulgada pela entidade sindical.
§ 2º - Somente serão aceitas pela entidade sindical, as cartas de oposição apresentadas pelo próprio interessado.
Parágrafo 1°: Aos empregados admitidos após a data base, os valores previstos na presente cláusula serão descontados do salário do mês seguinte ao de sua admissão.
§ 3º - Qualquer ato infringente desta cláusula tem presunção de prática antissindical autorizando o sindicato convenente e bem assim o Ministério da Economia e Ministério Público do Trabalho a adotar as providencias legais contra a empresa.

§ 4º - O desconto está em conformidade com o julgado do Supremo Tribunal Federal (RE-730462, em Repercussão Geral).
§ 5º - O atraso no recolhimento sujeitará a empresa ao pagamento do valor do principal, atualizado pelo índice IPCA-E, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, além da incidência da multa de 10% (dez por cento)
§ 6º - Durante os meses que tiver os descontos, não haverá cobrança de mensalidade dos sócios do sindicato.
§ 7º - A empresa entregará ao sindicato, no prazo de 05 (cinco) dias contados da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, cópia da relação de empregados e salários referente ao mês de fevereiro/2021, para fins de apuração do débito previsto nesta Cláusula.

115. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas, em favor dos trabalhadores, as garantias de aplicação do melhor direito, assim considerado entre as disposições comparativas, dos dispositivos deste Contrato em relação aos dispositivos existentes na Legislação, em Convenção Coletiva de Trabalho, em Sentença Normativa da Justiça do Trabalho, em Acordos Coletivos de Trabalho celebrados por Sindicato e empresas de sua respectiva base e ainda estipuladas em Contrato Individual de Trabalho.

116. NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTES

O advento de normas legais, seja de caráter constitucional ou de lei ordinária, estabelecendo condições de direitos e deveres que guardam relação de identidade jurídica em face das normas previstas neste contrato coletivo, terão incidência sobre os contratos individuais de trabalho, de modo a resguardar e assegurar sempre e em qualquer caso, em favor dos trabalhadores a aplicação das garantias do melhor direito entre umas e outras, vedada entretanto, em qualquer caso, a acumulação, preservando-se sempre as garantias básicas do artigo 7º da Constituição Federal.

117. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a cumprir e a respeitar os dispositivos ora pactuados, ficando a parte infratora sujeita às penalidades previstas neste Contrato Coletivo de Trabalho e na legislação vigente.

118. DATA-BASE

Fica estabelecida pelas partes a data-base de vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho, como sendo o dia 1º de maio de 2021.

TÍTULO XIV – EMPREGADOS ANISTIADOS

119. EMPREGADOS ANISTIADOS

Ao anistiado político são também assegurados os benefícios indiretos mantidos pelas empresas ou órgãos de administração pública a que estavam vinculados quando foram punidos ou pelas entidades instituídas por umas ou por outras, inclusive planos de seguro, de assistência médica, odontológica e hospitalar, bem como a seus eventuais dependentes, nos termos do Capítulo V, artigo 14 da Lei nº 10.559 de 13.11.2002.

§ Único – De todas as informações fornecidas pela empresa ao Ministério da Justiça, como planilhas de salário, abono e PLR, devem ser enviadas cópias para o sindicato para repassar aos interessados.

TÍTULO XV – DA VIGÊNCIA

120. VIGÊNCIA

As vantagens asseguradas neste contrato integram-se ao patrimônio jurídico da categoria profissional aqui representada, bem como aos contratos individuais de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por esta norma, permanecendo vigentes enquanto não forem alteradas e/ou substituídas através da celebração de novo Contrato Coletivo entre as partes.

a) As disposições pertinentes às cláusulas econômicas contidas neste contrato, assim entendidas aquelas que disciplinam acerca da correção salarial, dos aumentos salariais e por produtividade e das disposições sobre o piso salarial, serão renovadas e revisadas sempre, a cada ano, em face das disposições de política econômica ou de outras situações supervenientes e de caráter econômico;

b) por ocasião da data-base, as vantagens asseguradas neste contrato poderão ser objeto de negociação entre as partes para a revisão, sempre que visar aperfeiçoar, melhorar ou ampliar seus benefícios em favor dos trabalhadores;

c) fica assegurado o princípio da negociação permanente entre as partes, através um canal de entendimentos com o objetivo de solucionar todas as dúvidas, interpretações e questionamentos das partes em face do cumprimento e aplicação dos dispositivos deste Contrato Coletivo de Trabalho, sendo necessária apenas a notificação fundamentada da parte suscitante do entendimento, em relação à parte suscitada.

Santos, 12 de abril de 2021.

CLAUDINEI RODRIGUES GATO
Presidente