

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

ÍNDICE

	Página
01. REAJUSTE SALARIAL.....	4
02. SALÁRIO DE INGRESSO.....	4
03. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO.....	4
04. ABONO DE FÉRIAS.....	5
05. ABONO A TÍTULO DE VALE COMPRA-ALIMENTAÇÃO.....	6
06. HORAS EXTRAS.....	7
07. FORNECIMENTO DE LANCHE.....	7
08. ADICIONAL NOTURNO.....	7
09. PAGAMENTO DE SALÁRIO.....	7
10. INDENIZAÇÃO ESPECIAL.....	8
11. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.....	8
12. CRECHE.....	9
13. AUXÍLIO FUNERAL.....	9
14. ABONO POR APOSENTADORIA.....	9
15. LICENÇA PATERNIDADE.....	10
16. GARANTIA PARA O EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI:.....	10
17. FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO.....	10
18. AUSÊNCIA JUSTIFICADA.....	11
19. PIS.....	11
20. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE.....	11
21. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS.....	11
22. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.....	12
23. EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR.....	13
24. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	13
25. PROMOÇÕES.....	13
26. MENOR APRENDIZ.....	13
27. CONCESSÃO DE FÉRIAS.....	13
28. PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA.....	13
29. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.....	14
30. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO.....	14
31. COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....	14
32. COMPENSAÇÃO DE HORAS-PONTE.....	14
33. EMPREGADO ESTUDANTE.....	14
34. ESTÁGIO.....	14
35. PREENCHIMENTO DE VAGAS.....	14

36. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	15
37. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO	15
38. ACERVO TÉCNICO.....	15
39. TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS	15
40. CARTA DE REFERÊNCIA.....	15
41. ATESTADOS MÉDICOS.....	15
42. ALEITAMENTO / ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS	16
43. SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT).....	16
44. ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO	16
45. PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO	16
46. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA.....	17
47. CONDIÇÕES ERGONÔMICAS	17
48. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT	17
49. ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO	17
50. REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO / GESTANTE	17
51. UNIFORMES.....	18
52. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO.....	18
53. PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTOS.....	18
54. PUNIÇÃO DISCIPLINAR	18
55. FERRAMENTAS - DESCONTO	19
56. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS E FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	19
57. ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO FGTS	19
58. ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA.....	19
59. CARTA DE DISPENSA	19
60. CULTURA E LAZER	19
61. MULHERES/AMBULATÓRIO - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO	20
62. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS.....	20
63. INSTRUMENTOS DE TRABALHO	20
64. SALÁRIO DE READMISSÃO	20
65. COMPROVANTE DE PAGAMENTO	20
66. LICENÇA PARA CASAMENTO	20
67. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV	20
68. ANOTAÇÃO NA CTPS DAS SECRETÁRIAS	21
69. REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS	21
70. DESCONTO NEGOCIAL	21
71. INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS	22
72. QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO.....	22
73. MENSALIDADES DO SINDICATO/CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.....	22
74. RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA.....	23

75. COMISSÃO INTERSINDICAL PARITÁRIA.....	23
76. CONQUISTAS ANTERIORES	23
77. NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS.....	23
78. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO	23
79. SINDICALIZAÇÃO	24
80. FÉRIAS PROPORCIONAIS	24
81. CIPA	24
82. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL	25
83. MULTA	25
84. AÇÃO DE CUMPRIMENTO	25
85. PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	25
86. TREINAMENTO.....	25
87. PARTICIPAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES DE PLR	25
88. PROGRAMA DE INSERÇÃO SOCIAL	26
89. PRAZO DE HOMOLOGAÇÃO TRCT	26
90. AVISO PRÉVIO	26
91. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS	26
92. LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	26
93. VIGÊNCIA.....	26
94. JUÍZO COMPETENTE	26

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, doravante denominado SIMMMEI, e de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS e região, doravante denominado STIMMMEIP, mediante as cláusulas e condições seguintes:

01. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados vigentes em 30 de Setembro de 2013, das categorias profissionais acordantes, serão corrigidos em 1º outubro de 2013, conforme condições abaixo:

- 8 % para salários até R\$ 4.329,67
- De R\$ 4.329,68 a R\$ 6.087,40, parcela fixa de R\$ 346,37
- Acima de R\$ 6.087,40 = 5,69% (INPC acumulado últimos 12 meses)

§ 1º Para empresas que aplicaram o reajuste da CCT 2012/2013 em 01/10/12, o empregado admitido após 1º de outubro de 2013, terá como limite o salário corrigido do empregado que exerce a mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2012.

§ 2º Para empresas que aplicaram o reajuste da CCT 2012/2013 em 01/10/12, serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2012, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e implemento de idade.

02. SALÁRIO DE INGRESSO

A partir de 1º de outubro de 2013, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

- Empresas até 100 funcionários: R\$ 799,20
- Empresas com 101 a 500 funcionários: R\$ 853,20
- Empresas com 501 a 1000 funcionários: R\$ 924,48
- Empresas acima de 1000 funcionários: R\$ 1.151,28

03. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados até 31/12/2013.

§ 1º Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de 24/10/2013 e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu término dentro do período de garantia;
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até o dia 23/10/2013, inclusive nas situações em que o aviso prévio seja indenizado ou a ser cumprido;

- c) Os dispensados por justa causa;
- d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
- e) Os que pedirem demissão;
- f) Aqueles que, assistidos pelo Sindicato Profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

04. ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono, com vigência a partir de 01/10/2013, nos seguintes valores e condições:

- a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 1.120,47 para o empregado que tiver (zero) falta no período aquisitivo.
- b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 758,79 para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas no período aquisitivo.
- c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 639,04 para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas no período aquisitivo.

§ 1º Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

- a) As enumeradas no art. 473 da CLT.
- b) Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados, os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e o afastamento não superior a 180 (cento e oitenta) dias.
- c) Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses.
- d) Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.
- e) Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos relacionadas por esta Convenção.

§ 2º O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa.

§ 3º Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado de férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente.

§ 4º Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo.

§ 5º O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente.

§ 6º Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus.

§ 7º Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente cláusula.

05. ABONO A TÍTULO DE VALE COMPRA-ALIMENTAÇÃO

As empresas que em 1º de outubro de 2013, contavam com até 100 (cem) empregados e que não possuem programas de Participação nos Lucros e/ou Resultados - PLR, para o ano de 2013, concederão aos seus empregados com contratos vigentes em 1º de outubro de 2013, nos termos da legislação vigente, abono a título de vale compra/alimentação, no valor de R\$ 400,00,

§ 1º Os valores estipulados nesta cláusula serão devidos somente aos empregados em atividade em 1º de outubro de 2013 e, integralmente apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2012, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2012, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no período de 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2013.

§ 2º Os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho terão direito aos valores mínimos estipulados nesta cláusula.

§ 3º Estão excluídos os empregados pré-avisados da demissão e os menores aprendizes, com contrato de aprendizagem em vigor.

§ 4º Os valores acima, dado o seu caráter, não se incorporarão ao salário para quaisquer efeitos.

§ 5º O pagamento deste VALE COMPRA será efetuado em 4 parcelas de R\$100,00, a serem pagos nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2014.

§ 6º Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem prêmio ou outro benefício por assiduidade em valor igual ou superior ao mínimo estabelecido na presente cláusula.

§ 7º Para as empresas que mantém acordo formal de PLR, os valores abaixo, serão pagos a título de vale compra no mês de dezembro:

- Para empresas com até 50 funcionários: R\$ 155,00
- Para empresas de 51 até 400: R\$ 280,00
- Para empresas de 401 a 750: R\$ 325,00

- Para empresas acima de 750: R\$ 550,00

06. HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a) Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20 (vinte) horas mensais;
- b) Com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, entre o limite de 20 (vinte) a 40 (quarenta) horas mensais;
- c) Com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
- d) Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 horas mensais.
- e) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, as horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores em turno de revezamento, a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal. Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário a 80% (oitenta por cento) da jornada normal.

§ 2º – Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamentos, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

07. FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 1 (uma) hora.

08. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

09. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com o sábado, o pagamento será antecipado para o

4º (quarto) dia útil.

§ 2º - As empresas poderão conceder aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

c) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O parágrafo 2º somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,3% (três centésimos por cento) do seu salário nominal não podendo ultrapassar 1,5% (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

10. INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, serão pagos, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

§ único Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorram alterações na legislação ou decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá à compensação prevalecendo a situação mais favorável.

11. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto) dia após o início do afastamento no caso da primeira complementação e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º A complementação prevista no caput desta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

§ 4º As empresas manterão os benefícios já concedidos para seus empregados durante o período de afastamento pelo INSS em função de auxílio doença ou acidente de trabalho, exceto vale transporte, vale refeição e/ou alimentação na empresa.

12. CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada no Município sede da Empresa, que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade.

§ 1º As empresas que não firmarem o convênio, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade. Referido reembolso terá o limite máximo mensal de 20% (vinte por cento) do salário de ingresso de cada empresa, ficando a critério da empregada a opção pelo reembolso.

§ 2º O Reembolso previsto no § 1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito.

§ 3º O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

§ 4º Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

§ 5º Para as empregadas que comprovadamente não tiverem condições de utilizar os convênios ou de conseguirem vagas em creches públicas, as empresas aceitarão o recibo do cuidador fazendo o reembolso diretamente em folha de pagamento. A funcionária beneficiada deverá fazer o cadastro do cuidador na empresa, apresentando os seguintes documentos: RG, CPF, comprovante de residência, bem como informar o local que será feita a prestação de serviço. A empresa fará, eventualmente, visita ao local onde o menor estará sendo cuidado, para verificação do cumprimento da destinação deste benefício.

§ 6º Esse benefício se estende ao pai que ficar com a guarda do filho em caso de falecimento do conjugue.

13. AUXÍLIO FUNERAL

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado, contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 02 (dois) salários de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para os seus empregados, ou convênio com empresa funerária gratuito para os empregados.

14. ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

a) No valor equivalente a 2 salários mensais percebidos para empregados que estiverem há mais de 5 e menos de 10 anos na empresa.

b) No valor equivalente a 3 salários mensais percebidos para empregados que estiverem a mais de 10 e menos de 15 anos na empresa;

c) No valor equivalente a 5 salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 anos na empresa.

§ 1º Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 dias contados do desligamento.

§ 2º Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não tendo recebido em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

15. LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o parágrafo 1º do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação da esposa ou companheira, a escolha do empregado.

§ único: Esta licença será de 05 (cinco) dias corridos neles incluindo o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

16. GARANTIA PARA O EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI:

As empresas concederão garantia de 30 (trinta) dias de emprego ou salário, para o empregado que se tornar pai,

§ 1º Para empresas cujo plano de saúde, seja no sistema pré e pós-pago, manterá o convênio por 60 (sessenta) dias para o pai, mãe e filhos.

§ 2º As empresas cujo plano de saúde seja no sistema de custo operacional, deverão garantir 1 (uma) consulta por mês para o pai, mãe e filhos por um período de 60 (sessenta) dias.

17. FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os atuais diretores do Sindicato Profissional e da Federação assistente poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 14 (quatorze) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 14 (quatorze) horas.

§ 1º As requisições dos atuais Diretores do Sindicato e da Federação, acima do limite de 14 (quatorze) dias previsto no “caput”, feitas pelas Entidades com antecedência de até 14 (quatorze) horas, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias,

pagamento do 13º salário, PLR, Cesta Básica (vale Alimentação) e Repouso Semanal Remunerado.

18. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

19. PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, Feriados e Férias, salvo para as empresas que tenham convênio com a CEF para pagamento do PIS em folha de pagamento.

20. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

a) Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave, término de contrato a prazo ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

b) A licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta dias), os quais serão contados a partir da data do parto. No caso de gestação atípica a licença poderá ser antecipada a pedido do médico, sendo que a estabilidade passa a ser a partir da data do afastamento por licença maternidade.

§ 1º Se rescindido o contrato de trabalho a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, mediante apresentação de atestado médico, acompanhado de exames médicos laboratoriais, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico da empresa conveniada ou INSS. Nas duas hipóteses serão mantidas as cláusulas e condições do contrato anterior.

§ 2º As empresas optantes pelo SIMPLES estão obrigadas a cumprir essa cláusula.

21. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doenças, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

§ 1º Na hipótese do Serviço Médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo relatório fundamentado, a fim de que o empregado possa apresentar recurso junto ao INSS ou a Justiça Federal, contra a decisão que lhe concedeu a alta. Neste caso, a empresa procederá ao pagamento do salário, a título de adiantamento. Caso o INSS aceite o recurso ou que justiça julgue procedente, o valor adiantado será compensado por ocasião do recebimento do benefício.

§ 2º No retorno do empregado sindicalizado, as empresas manterão as mesmas condições em relação a desconto e recolhimento da mensalidade sindical.

22. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que tenham um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito a aposentadoria integral, ou seja, após 35 anos (ou 30 anos no caso da mulher) de contribuição para a previdência Social, ou 25, 20 ou 15 anos, nos casos de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente será garantido o reembolso mensal do valor que tenha sido pago à previdência social durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário, e que será de no máximo de 12 (doze) meses.
- b) Aos empregados que contem com um mínimo de 10 (dez) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses da aquisição do direito a aposentadoria integral, ou seja, após 35 anos, nos casos de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente, será garantido o emprego ou salário durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição, e que será de no máximo de 18 (dezoito) meses.
- c) Aos empregados que contem com um mínimo de 20 (vinte) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 meses da aquisição do direito a aposentadoria integral, ou seja, após 35 anos, nos casos de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente, será garantido o emprego ou salário durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição, e que será de no máximo de 20 (vinte) meses.

§ 1º O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado informe a empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput", salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar 33 anos e 6 meses, 28 anos e 6 meses no caso da mulher, ou 23 anos e 6 meses, 18 anos e 6 meses ou 13 anos e 6 meses de contribuição previdenciária, conforme o caso.

§ 3º Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.

§ 4º Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista nesta cláusula.

§ 5º Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

§ 6º As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

§ 7º As previsões destas cláusulas não se aplicam no caso de Aposentadoria Proporcional.

§ 8º O empregado assegurado pela garantia dessa cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ 9º As empresas se obrigam a solicitar do empregado, no ato da demissão, por escrito, os documentos comprobatórios descritos no parágrafo primeiro, que deverá ser apresentado até a data da homologação, no Sindicato da categoria, garantindo assim o disposto nesta cláusula.

23. EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada ao empregado que retornar a empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 60 (sessenta) dias após o retorno.

24. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

§ único Aplica-se o disposto no “caput” desta cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

25. PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

26. MENOR APRENDIZ

O menor aprendiz ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do 1º dia do mês seguinte a sua efetivação, pelo menos o menor salário de ingresso previsto nesta Convenção.

27. CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

§ 2º As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

28. PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, as empresas pagarão a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

§ único: o pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

29. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que retornarem de férias será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, independentemente de requerimento e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

§ 1º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 15 de janeiro e no caso de ter gozado férias coletivas.

30. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta dias), as empresas, ao efetuarem o pagamento do 13º salário não poderão descontar esse período.

31. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

§ 1º Nas atividades onde não for conveniente a compensação dentro da mesma semana, as empresas poderão prorrogar a jornada semanal normal até o limite de 48 horas, desde que na semana subsequente ou antecedente, a jornada normal seja reduzida na mesma proporção da prorrogação.

§ 2º O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

§ 3º O sindicato dos trabalhadores estará pré-disposto a negociar outras formas de compensação de horas, por empresa.

32. COMPENSAÇÃO DE HORAS-PONTE

Durante a vigência desta convenção, o trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, será estabelecido desde que haja solicitação ao sindicato profissional com antecedência, para negociação prévia entre sindicato profissional e empresa.

33. EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia a empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá trabalhar além da jornada normal, desde que o horário escolar coincida com o horário solicitado para execução dos trabalhos.

34. ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular.

35. PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

§ único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

36. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa) dias.

§1º Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

§2º O contrato de experiência não poderá se ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

37. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito, receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

38. ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

39. TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

40. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

41. ATESTADOS MÉDICOS

Conforme § 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e §1º do art. 73 do Decreto nº 2.172 de 05 de março de 1997, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

§ 1º Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa e/ou pronto atendimento, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS.

§ 2º As empresas ficam obrigadas a protocolar o recebimento de atestados, fornecendo ao empregado comprovante descrevendo o conteúdo dos mesmos.

42. ALEITAMENTO / ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultada a empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária de 1 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

§ 1º A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§ 2º A ausência ao trabalho conforme previsto no § anterior em até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado e demais benefícios.

43. SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT)

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da C.L.T., não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

§ único - As empresas não poderão firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

44. ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

§ único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

45. PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI's em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas adotadas pelas empresas, para proteção coletiva, não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

§ 1º Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- Fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;
- Treinar o empregado sobre o uso adequado;
- Tornar obrigatório o seu uso;
- Substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- Realizar sua manutenção periódica.

§ 2º Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- Por danos causados pelo uso inadequado do EPI, como também por culpa pelo extravio, podendo a empresa descontar o valor do EPI do salário do empregado;
- Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

46. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

As empresas se obrigam a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

§ único Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das empresas.

47. CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem ao esforço repetitivo, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

48. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 7 (sete) dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho parcial.

§ 1º No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à sua família no endereço que consta de sua ficha de registro.

§ 2º Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho com perda de capacidade de locomoção, será assegurado o transporte para tratamento médico, enquanto persistir tal incapacidade.

§ 3º As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico, assim como na alta hospitalar se o empregado necessitar de transporte exclusivo para casa.

§ 4º As empresas que não entregarem cópia da CAT no Sindicato de classe, no prazo do caput, pagarão multa de 5% do piso salarial desta CCT, a favor do acidentado.

§ 5º Quando a CAT for aberta pelo Sindicato o mesmo deverá entregar uma cópia ao funcionário e encaminhar uma cópia para a empresa, seguindo o prazo desse "caput", ou seja, no máximo 7 (sete) dias.

49. ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

As empresas envidarão todos os esforços para que os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio acidente por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

50. REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO / GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto desde que a atividade exercida ofereça

riscos a gestação.

§ único: Nas empresas que não possuam SESMT, Serviço Médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

51. UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 2 (dois) uniformes de trabalho por ano. Excepcionalmente, em funções especiais, este número deverá ser elevado.

§ 1º As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2013, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo a NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT números 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º Sendo fornecido pelas empresas, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho;
- d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

52. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ único: Quando os aumentos salariais gerais, compulsórios ou espontâneos, forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

53. PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTOS

Nas empresas em que for oferecido seguro de Vida em Grupo, Assistência Médica/ Odontológica/ Farmacêutica, Previdência Privada, Cooperativa de Crédito/ Consumo e outros benefícios com a participação dos empregados nos custos, deve-se ser assegurado o direito de optar, ou não, pela inclusão no convênio existente, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

§ Único - os reajustes referente a participação do empregado nos custos dos benefícios concedidos, serão limitados ao percentual do reajuste de salário.

54. PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura, suspensão, as empresas deverão solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1 (uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 (quatro) horas antes do término da jornada.

§ 2º Na hipótese da comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 (quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia útil seguinte.

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo primeiro ou segundo, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, no caso de não concordar com a punição, postular reclamação perante a justiça do trabalho.

55. FERRAMENTAS - DESCONTO

As empresas não poderão descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

56. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS E FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado o Formulário de Informações sobre Atividades com Exposição a Agentes Agressivos, conforme legislação vigente, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

§ único: As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

a) As empresas quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 (seis) meses fornecerão as informações necessárias para o preenchimento do Formulário de Informações sobre Atividades com Exposição a Agentes Agressivos - Aposentadoria Especial, conforme legislação vigente, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

b) As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado ou ex-empregados, nos seguintes prazos:

- para fins de obtenção de Auxílio Doença: 03 (três) dias úteis;
- para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

57. ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO FGTS

As empresas, semestralmente, colocarão avisos e ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar a Caixa Econômica Federal.

58. ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, à "Anotação de Responsabilidade Técnica" conforme preceitos legais, bem como efetuar o recolhimento da taxa prevista em Lei.

59. CARTA DE DISPENSA

As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

60. CULTURA E LAZER

As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e

de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

61. MULHERES/AMBULATÓRIO - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

§ 1º Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

§ 2º Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico.

62. RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a enviar até o 5º dia útil de cada mês a relação nominal de inclusão, exclusão ou afastamento por qualquer motivo de empregados sindicalizados.

§ único: As empresas comunicarão ao Sindicato as movimentações de empregados sindicalizados, demissão de empregados com menos de 12 (doze) meses de tempo de serviço, com afastamento pelo INSS superior a 15 (quinze) dias e retorno do INSS.

63. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

64. SALÁRIO DE READMISSÃO

O empregado readmitido no prazo máximo de até 12 (doze) meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

65. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º As empresas que disponibilizarem gratuitamente aos seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput” ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

§ 2º Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do trabalhador aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”.

66. LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento será de (5) cinco dias consecutivos, desde que o casamento tenha ocorrido no sábado. Caso o casamento ocorra em outro dia da semana, a licença será de 3 (três) dias úteis, previsto no Inciso II do artigo 473 da CLT.

67. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

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

§ 1º A garantia de que trata esta cláusula só será aplicada ao empregado que notificar a empresa de sua condição de soro positivo, até 30 (trinta) dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

68. ANOTAÇÃO NA CTPS DAS SECRETÁRIAS

Desde que observados os artigos 4º e 5º da Lei 7.377/85, as empresas consignarão nas carteiras profissionais as denominações, conforme for o caso.

§ único: Recomenda-se às empresas que informem e orientem suas secretárias a respeito da Lei 7.377/85, incentivando sua profissionalização.

69. REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitas, além do local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas, sob a luz da NR 24 da portaria 3214.

70. DESCONTO NEGOCIAL

As empresas se comprometem a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta convenção, um Desconto Negocial, conforme Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 08/11/2007, cujo teor deverá ser divulgado aos funcionários.

§ 1º - Para melhor esclarecer o referido desconto, ao trabalhador que não concordar com o mesmo ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente, por escrito, ao Sindicato da categoria, no prazo de cinco dias úteis contados a partir de 28/10/2013 e ainda, no prazo de 20 dias após o efetivo desconto em folha de pagamento. Os trabalhadores que porventura concordarem com o desconto de menos parcelas estabelecidas a seguir, poderão expressar sua vontade na carta de oposição, renunciando somente as parcelas que não concordar, estabelecendo assim um acordo diretamente com entidade sindical. Após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 2º - No prazo máximo de 10 dias, após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 3º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

§ 4º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 5º - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

§ 6º - O Sindicato de Classe se compromete a não colocar qualquer tipo de obstáculo, para que os empregados não apresentem o direito à oposição.

§ 7º - As empresas efetuarão o recolhimento dos valores arrecadados em favor do sindicato até dez dias após a data do efetivo desconto em folha de pagamento, conforme descrito abaixo.

§ 8º - Os empregados que estiverem trabalhando fora de Itajubá poderão encaminhar procuração para que outro empregado o represente perante o Sindicato, no que se refere a carta de oposição.

a) Para os empregados representados pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS E REGIÃO** o desconto total será de 4%, calculado sobre o salário vigente no mês de desconto, que serão descontados em 4 (quatro) parcelas mensais, de 1% (um por cento) cada uma, sendo que a primeira parcela será descontada no pagamento do mês de novembro/2013, a segunda no mês de dezembro/2013, a terceira no mês de janeiro/2014 e a última no mês de fevereiro/2014, sendo que o limite máximo de desconto será de **R\$ 37,80 (trinta e sete reais e oitenta centavos)** para cada parcela.

Do total arrecadado, serão repassados todas as parcelas conforme parágrafo 7º ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, mediante depósito em sua conta corrente no **BANCO ITAU, AGENCIA 8663 CONTA CORRENTE 08424-5**, ou através de boleto bancário emitido pelo Sindicato Profissional

71. INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS

Uma vez por semestre e, desde que solicitado pelos sindicatos das categorias profissionais ou econômicas, será agendada reunião para troca de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

72. QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defesa por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

73. MENSALIDADES DO SINDICATO/CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao Sindicato serão descontadas em Folha de Pagamento quando devidamente autorizadas por escrito pelo empregado perante a empresa, através da ficha de sindicalização que contém a sua afiliação ao Sindicato com autorização expressa para desconto em folha de pagamento, devendo os valores ser recolhidos ao Sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

§ 1º As empresas ficam obrigadas a enviar até o 10º dia útil de cada mês, ao sindicato representativo, a relação nominal de inclusão, exclusão ou afastamento por qualquer motivo, somente de empregados sindicalizados, e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês, juntamente com recibo ou comprovante de depósito.

§ 2º A empresa que deixar de recolher dentro do prazo estipulado por lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

§ 3º As empresas que efetuarem os depósitos, identificados através de código fornecido pelo Sindicato Profissional, ficarão isentas da apresentação de recibo ou comprovante de depósito.

§ 4º As empresas após receberem aviso do sindicato com os nomes e cópias das fichas de sindicalizado, devidamente anexas, deverão descontar o valor correspondente a 1% (um inteiro por cento) do salário nominal do funcionário no próximo pagamento.

§ 5º O não cumprimento dos termos, relativo aos parágrafos anteriores, serão de responsabilidade da empresa, devendo a mesma arcar com o ônus do não repasse da mensalidade, sem prejuízo para o trabalhador.

74. RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

As empresas e os Sindicatos se obrigam a receber seus diretores e/ou assessores desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas.

75. COMISSÃO INTERSINDICAL PARITÁRIA

Durante a vigência da presente convenção as partes darão continuidade aos trabalhos da comissão paritária, constituída de 3 (três) representantes do Sindicato dos Empregados e 3 (três) representantes do Sindicato Patronal de Itajubá, que tem por finalidade examinar as dúvidas surgidas para sua aplicação bem como tentar solucionar as divergências entre empresas e seus empregados referentes ao cumprimento desta Convenção, ao enquadramento sindical e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

§ 1º Será ainda de competência dessa Comissão, a discussão e aprovação de Estatuto, para implantar "CAMARA DE CONCILIAÇÃO" com a finalidade de prevenir e solucionar conflitos individuais de trabalho.

A utilização da "CAMARA DE CONCILIAÇÃO" será facultativa.

Caso as partes não cheguem a um acordo quanto ao Estatuto previsto nessa cláusula, esse § 1º ficará sem efeito.

§ 2º As reuniões ordinárias serão realizadas a cada 90 dias. Excepcionalmente, e desde que acertado pelos coordenadores, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias em prazos menores.

76. CONQUISTAS ANTERIORES

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

77. NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as desta convenção, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável.

78. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela Entidade Sindical Patronal.

79. SINDICALIZAÇÃO

As empresas, 4 (quatro) vezes a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o Sindicato Profissional realize a campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o Sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo entre as partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

§ único: nas empresas onde houver restaurante, o trabalho de sindicalização será próximo deste e onde não houver será no local de maior circulação da empresa.

80. FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o artigo 7º, XVII da Constituição Federal.

81. CIPA

A CIPA tem por 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.

§1º - As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.

b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.

c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.

d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24h após o encerramento das inscrições.

e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.

f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.

g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.

h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.

§2º - As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

§3º - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 15 (quinze) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

§4º - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

§ 5º - O Sindicato de classe poderá oferecer, através de ofício, um palestrante e sugerir temas para a SIPAT, aos membros da CIPA que deverão avaliar a proposta e responder ao ofício.

§ 6º - As empresas que não cumprirem o PPRA e PCMSO de acordo com as NRs vigentes, poderão ser denunciadas aos órgãos competentes.

82. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado à empresa anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

83. MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 10% (dez por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta sentença normativa, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada, e não poderá exceder ao da obrigação principal.

84. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, § Único da CLT.

85. PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado em qualquer caso à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes, e às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

86. TREINAMENTO

Fica convencionado que, pelas suas características de desenvolvimento, as horas excedentes da jornada de trabalho dedicadas à formação e treinamento, quando solicitadas pelo próprio funcionário, não serão remuneradas como horas extras.

87. PARTICIPAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES DE PLR

As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), seguirem durante as negociações as regras pré-estabelecidas descritas abaixo:

- 1) Participação de 2 (dois) representantes do Sindicato de Classe nas negociações de PLR, sendo 1 (um) membro titular e 1(um) membro observador;

- 2) Espaço de tempo para que a comissão eleita e representante do Sindicato possam discutir a proposta da empresa bem como suas contraproposta;
- 3) Forma de aprovação ou reprovação das propostas durante as negociações, discutidas em assembléia e conduzidas pela comissão e sindicato;
- 4) Assinatura do acordo somente depois de aprovado em assembléia pelos trabalhadores, conduzidas pela comissão e sindicato devidamente documentadas.

88. PROGRAMA DE INSERÇÃO SOCIAL

As empresas deverão envidar esforços em implantar um programa com o objetivo de promover ações de reinserção social de presos e egressos do sistema carcerário e de cumpridores de medidas e penas alternativas, de acordo com a Lei de Execução Penal nº 7210/84 e CR em seu artigo 88.

89. PRAZO DE HOMOLOGAÇÃO TRCT

A homologação da TRCT deve respeitar o prazo previsto em lei, ou seja:

- 1) Em caso de aviso prévio indenizado, a homologação da TRCT deverá ocorrer em até 10 dias corridos após o comunicado de demissão, sendo que quando o 10º dia recair no sábado, domingo ou feriado, a homologação da TRCT deverá ocorrer no último dia útil que antecede o prazo final.
- 2) Em caso de aviso prévio cumprido: a homologação da TRCT deverá ocorrer no primeiro dia útil subsequente ao término do contrato de trabalho.

90. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio trabalhado deverá ser de 30 (trinta) dias. Com base na Lei 12.506/2011 o acréscimo de 3 (três) dias, previsto no parágrafo único da mesma Lei, a cada ano de serviço prestado na mesma empresa, deverá ser indenizado ao trabalhador no ato da rescisão. O aviso prévio previsto nesta lei será acrescido até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

91. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O sindicato dos trabalhadores estará pré-disposto a negociar o fracionamento de férias por empresa.

92. LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contem em 30 de setembro de 2013 com até 15 (quinze) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento da cláusula desta Convenção abaixo especificada:

- a) Abono de férias.

93. VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de outubro de 2013 e com término em 30 de setembro 2014.

§ 1º As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final, prévia e expressamente, fixado.

94. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção

Itajubá - MG, 24 de outubro de 2013.

P/ ENTIDADE PATRONAL - SIMMMEI
André Luiz Martins Gesualdi – CPF Nº 286.034.516-72

P/ ENTIDADE PROFISSIONAL – STIMMMEIP
José Carlos dos Santos – CPF Nº 772.329.256-20

P/ COMISSÃO NEGOCIADORA PATRONAL

P/ COMISSÃO NEGOCIADORA DA CATEGORIA PROFISSIONAL