CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000770/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/10/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046880/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.015137/2009-19
DATA DO PROTOCOLO: 02/10/2009

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SIND TRAB IND MET MEC M EL REC OL PA IG SL MATA JAB CAB, CNPJ n. 11.010.501/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO ALVES DOS SANTOS;

E

SIND DAS IND MET E DE MAT EL DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 08.032.856/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO PONTES DA SILVA FILHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das empresas metalúrgicas, mecânicas, de material elétrico e navais do Estado de Pernambuco, representadas pelo Sindicato Representante dos Empregadores, subscritor desta convenção, e que sejam representados pelo Sindicato Profissional, também subscritor da presente norma coletiva**, com abrangência territorial em **PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais para os empregados não qualificados:

3.1 - Para os empregados das empresas que contem com até 70 (setenta) empregados: R$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) por mês, a partir de 1º de setembro de 2009, elevando-se o valor para R$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) por mês, a partir de 1º de janeiro de 2010**,** ficando assegurado que o valor não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo acrescido de R$ 20,00 (vinte reais);

3.2- Para os empregados das empresas que contem com mais de 70 (setenta) empregados: R$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) por mês, a partir de 1º de setembro de 2009, elevando-se o valor para R$ 550,00 (quinhentos e cinqüenta reais) por mês, a partir de 1º de janeiro de 2010.

§ 1º – O número de empregados, para os fins desta cláusula, será considerado levando-se em consideração o somatório dos efetivos das empresas coligadas, do mesmo ramo metalúrgico, em todo o Brasil.

§ 2º - A despeito dos valores dos pisos terem sido estipulados por mês, os salários serão pagos, a critério exclusivo das empresas, de acordo com a forma que melhor lhes convier (mensal, quinzenal, semanal, diária, por hora, por produção, por peça ou tarefa), respeitados, no entanto, os direitos dos atuais empregados.

§ 3º - Ficam excluídos dos Pisos Salariais os empregados menores aprendizes.

CLÁUSULA QUARTA - DO PISO DOS PROFISSIONAIS

Ficam assegurados aos empregados profissionais qualificados das empresas participantes da categoria patronal convenente, a partir de 1º de setembro de 2009, os seguintes pisos salariais:

4.1.; Para os empregados das empresas que contem com até 70 (setenta) empregados: R$ 717,14 (setecentos e dezessete reais e quatorze centavos) por mês

4.2. Para os empregados das empresas que contem com mais de 70 (setenta) empregados: R$ 761,28 (setecentos e sessenta e um reais e vinte e oito centavos).

Parágrafo único - Entende-se como profissional qualificado todo aquele que exerce função preparada em curso regular do SENAI, nas escolas profissionalizantes, ou classificado como tal na Carteira Profissional pela Empresa Empregadora.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL

5.1 - Os salários dos empregados beneficiários, resultantes do reajuste salarial pactuado na Convenção de Trabalho da data-base anterior, firmada em 13.10.2008, a partir de 1º.09.2009, serão reajustados mediante os seguintes critérios:

- Para os empregados que percebem salários até R$ 2.500,00 – 6,5% (seis vírgula cinco por cento);

- Para os empregados que percebem salários de R$ 2.500, 01 até R$ 5.500,00 – 4,7% (quatro vírgula sete por cento);

- Para os empregados que percebem salários superiores a R$ 5.500,00 – acréscimo fixo de R$ 244,20 (duzentos e quarenta e quatro reais e vinte centavos).

5.2 - O reajuste previsto no item “5.1” anterior, resultou de livre negociação entre as partes Convenentes, com suporte no Artigo 10 da Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

5.3. A forma de reajuste pactuada assegura a compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos, compulsórios ou espontâneos, concedidos a partir de 01 de setembro de 2008 e até 31 de agosto de 2009, salvo os não compensáveis definidos no item XII da Instrução 01 do Tribunal Superior do Trabalho.

5.4. Os salários dos empregados admitidos após 16 (dezesseis) de setembro de 2008 serão atualizados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, tendo como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido antes da última data-base, ressalvadas as hipóteses de pisos salariais e os casos de isonomia salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

6.1. Na hipótese de atraso no pagamento de salário, do 6º (sexto) dia útil ao 30º (trigésimo) dia do mês subseqüente, os valores serão corrigidos a cada dia com base na variação da TRD até a data do efetivo pagamento.

6.2. A partir do limite previsto no item anterior, além da correção diária, pelo mesmo critério previsto, haverá incidência de multa de 2% (dois por cento) ao mês, aplicável cumulativamente. Ultrapassado este período de 30 (trinta) dias, a multa será de 10% (dez por cento).

6.3. Em caso de reincidência específica, durante a vigência desta Convenção, o atraso do 6º (sexto) dia útil ao 30º (trigésimo) será penalizado, ainda, com uma multa de 5% (cinco por cento).

6.4. A multa prevista nesta cláusula somente é aplicável aos salários incontroversos, assim entendidos aqueles cujo direito ao recebimento não esteja a depender de decisão judicial.

6.5 O adiantamento previsto na cláusula 30ª deste instrumento será, igualmente, corrigido com a mesma variação da TRD, até a data do efetivo pagamento, caso não seja pago até o dia 20 (vinte) do mês.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

7.1 - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamentos da remuneração de seus empregados com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, em papel contendo a sua identificação.

7.2 – Serão, igualmente, aceitos os comprovantes de pagamentos informatizados extraídos pelos próprios empregados, disponibilizados pela empregadora em postos de auto-atendimento, desde que contenham todas as informações previstas no item anterior, inclusive, o nome, CNPJ e endereço da empregadora, devendo, ainda, a empresa informar aos empregados a partir de quando os contra-cheques poderão ser extraídos.

CLÁUSULA OITAVA - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

8.1 - As empresas garantirão um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do valor do salário-básico mensal, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos na quinzena, permanecendo inalteradas as situações mais benéficas existentes.

8.2 – Ficam excluídos da base de cálculo para fins de aplicação do percentual previsto no item “8.1” desta cláusula, os valores referentes à prestação dos empréstimos em consignação e as pensões alimentícias.

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO - LOCAL E HORA

O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço. Poderá o pagamento ultrapassar o final da jornada, desde que iniciado dentro do horário de serviço e praticado de forma ininterrupta. Ressalvar-se-ão os casos em que os

pagamentos dos salários sejam feitos mediante depósito em conta corrente.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DESCONTOS - AUTORIZAÇÃO

10.1. Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, desde que originários de Planos de Saúde Médico–Odontológicos, seguro de vida, convênios médicos, farmácia, ótica, livraria, transporte, refeição, previdência privada, associações recreativas dos trabalhadores e descontos sindicais bem como empréstimo ou financiamentos de interesse do empregado, sendo suficiente, uma única autorização individual escrita pelo empregado.

10.2. Ajustam, ainda, as partes a manutenção dos descontos hoje já praticados, resultantes de acordos individuais ou coletivos celebrados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

11.1- Com o fim de incentivar o primeiro emprego e propiciar treinamento prático-profissional aos trabalhadores, as empresas poderão contratar trabalhadores que estiverem ingressando no mercado de trabalho, com um piso inicial, e pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, correspondente a 80% (oitenta por cento) do piso da categoria da empresa, referente ao não qualificado (cláusula 3ª) ou ao qualificado (cláusula 4ª).

11.2 – As contratações pelo regime especial mencionado no item “11.1” supra, não poderão ser efetivadas para substituição de mão-de-obra, assim entendidas as contratações para as mesmas funções de demitidos a menos de 30 (trinta) dias.

11.3. O número de empregados sujeitos ao regime especial mencionado no item “11.1” supra não poderá ser superior a 10% (dez por cento) do efetivo da empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO RESSARCIMENTO DE DESPESAS - SERVIÇO EXTERNO

12.1. Fica assegurada aos empregados que executem serviços externos, uma ajuda-de-custo, compatível com as despesas decorrentes desse trabalho externo (transporte, alimentação, hospedagem, etc), ficando certo que a respectiva verba não tem natureza salarial para fins trabalhistas, previdenciários e tributários, à consideração de que se destina, exclusivamente, a ressarcimento de despesas comprovadas. Caso a empresa opte pelo pagamento de diárias, não haverá vinculação com as despesas realizadas.

12.2. Com relação aos serviços externos prestados se assegurará ao empregado o retorno para sua residência com a seguinte periodicidade: para locais que distem até 300 (trezentos) quilômetros do Município da empresa, a cada 15 (quinze) dias; para locais que distem entre 300 (trezentos) e 600 (seiscentos) quilômetros, a cada 30 (trinta) dias; para os locais que distem de 600 (seiscentos) a 2.500 (dois mil e quinhentos) quilômetros, a cada 90 (noventa) dias; e para distâncias superiores a 2.500 (dois mil e quinhentos) quilômetros, a cada 120 dias. Esta regra somente é aplicável para prestação de serviços dentro do Brasil.

12.3 - Não é aplicável a obrigação constante deste item com relação às empresas que adotem política compensatória pactuada com os seus empregados e com relação às contratações que tenham como condição expressa a prestação de serviços externa.

12.4 – Nas hipóteses de falecimento de cônjuge, filhos ou genitores, a empresa, sob as suas expensas, assegurará o retorno imediato do empregado, não se aplicando a regra prevista no item anterior.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO REFEITÓRIO

13.1. As empresas ficam obrigadas a manter local adequado para que seus empregados tomem suas refeições, obedecidos os parâmetros legais.

13.2. Com relação às empresas que contem com mais de 80 (oitenta) empregados, além do local para refeições, concederão, ainda, uma refeição aos empregados a preços acessíveis, mediante desconto em folha de pagamento até o limite de 30% (trinta por cento) do valor do custo da refeição, não podendo ser servido almoço/refeição diverso do padrão da cultura local.

13.3- As empresas que contem com mais de 80 (oitenta) empregados concederão lanche gratuito ou a refeição que estiver sendo servida no horário, também gratuita, aos seus empregados que venham a trabalhar em mais de 01 (uma) hora extraordinária no dia.

13.4- Os empregados que iniciarem suas jornadas até às 7:00h (sete horas), inclusive, farão jus ao café-da-manhã (desjejum) gratuito.

13.5 - Ficam preservadas as condições mais favoráveis hoje existentes.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO VALE TRANSPORTE

14.1. Fica pactuado que a participação de todos os empregados no custo do Vale Transporte, concedido obrigatoriamente, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e seu regulamento - Decreto nº 92.180, de 19 de dezembro de 1985 - será de apenas 5% (cinco por cento).

14.2. Caso a empresa não forneça os Vales necessários, sofrerá uma multa, em benefício do empregado prejudicado, equivalente ao valor dos Vales não concedidos, devendo o dito fornecimento ocorrer até o último dia útil do mês anterior, sob pena de ter de ressarcir ao empregado o prejuízo corrigido pela TRD a partir do primeiro dia útil do mês subseqüente, resguardando-se, contudo, um prazo mínimo de três (03) dias úteis entre a data da fixação da tarifa e a da concessão dos Vales sem a incidência da aludida multa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PLANO MÉDICO-HOSPITALAR

As empresas com mais de 150 (cento e cinqüenta) empregados estabelecerão convênio médico/hospitalar em favor dos seus empregados, a partir de 01 de dezembro de 2009.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO DOENÇA - COMPLEMENTO E ADIANTAMENTO

16.1. O empregado em gozo de auxílio-doença pelo INSS, do 16º (décimo sexto) ao 105º (centésimo quinto) dia do afastamento, receberá da empresa uma importância que, somada ao valor do Benefício Previdenciário, atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, limitada a uma única vez durante a vigência da presente Convenção.

16.2. Na hipótese do Auxílio-Doença decorrer de acidente de trabalho, o complemento mencionado no item “16.1” será concedido do 16º (décimo sexto) ao 135º (centésimo trigésimo quinto) dia.

16.3. A empresa complementará, igualmente, até o valor integral do 13º (décimo terceiro) salário a que fizer jus o empregado, na hipótese de seu afastamento, em auxílio-doença, ter sido por período inferior a 06 (seis) meses durante o ano.

16.4. Na hipótese do empregado afastado por acidente de trabalho, doença profissional, ou doença comum que à data do pagamento da folha salarial da empresa não haja, ainda, recebido a prestação previdenciária, a empresa adiantará a este, na mencionada data, o valor do benefício, a ser devolvido à empresa quando do recebimento da prestação previdenciária, limitada a uma única vez durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva. Caso seja feita pelo empregado a comprovação a que se refere o item “16.6” desta cláusula até 48 horas antes do fechamento da folha da quinzena, lhe será assegurado o adiantamento quinzenal previsto na cláusula 8ª deste instrumento, deduzido do adiantamento acima referido, proporcional aos dias afastados, a ser igualmente devolvido à empresa na forma acima prevista.

16.5 – Em se tratando de benefício por “doença comum”, o empregado para fazer jus ao mesmo, terá de se apresentar à empresa até o 15º dia do afastamento, a fim de que seja procedido o devido encaminhamento.

16.6 – A fim de propiciar à empresa a efetivação do complemento e o adiantamento previstos nesta cláusula, o empregado deverá comprovar perante a empresa a concessão do benefício, e, consequentemente o número do mesmo benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS CRECHES

17.1. As empresas providenciarão local destinado à guarda dos filhos das mulheres empregadas, em idade de amamentação, ou celebrarão convênios com creches oficiais ou credenciadas pelos órgãos públicos.

17.2. As empresas não sujeitas ao cumprimento da obrigação referida no item “17.1” supra, fornecerão às suas mulheres empregadas, durante o prazo de 6 (seis) meses, a partir do nascimento dos filhos destas, 10 (dez) latas de leite por mês, próprio para recém nascido, ou seu sucedâneo em dinheiro, pactuando-se que o referido benefício não terá natureza salarial.

17.3. Com relação às empresas abrangidas pela regra constante do item “17.1” desta cláusula, enquanto não adotada uma das alternativas ali previstas, ficarão sujeitas à obrigação prevista no item “17.2” supra.

17.4. Os benefícios desta cláusula se estendem às mães adotantes de crianças de até 6 (seis) meses.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

18.1 - As empresas com mais de 100 (cem) empregados, se comprometem a pagar uma parcela única de 2 (dois) pisos da categoria da empresa ao empregado ou seus dependentes legais, em caso de invalidez permanente ou morte por acidente de trabalho, independentemente de todas as obrigações legais decorrentes do fato.

18.2 – Em caso de falecimento do empregado por acidente fora do local de trabalho, as mesmas empresas se comprometem a pagar uma parcela única de 1 (um) piso da categoria da empresa, além das obrigações legais resultantes do fato.

18.3 – As empresas que contem com menos de 100 (cem) empregados se comprometem a pagar, em cada um dos eventos previstos nos itens “18.1” e “18.2” desta cláusula, metade dos valores previstos com relação às empresas com mais de 100 (cem) empregados.

18.4 – Ficam dispensadas das obrigações previstas nesta cláusula, as empresas que adotarem um plano de seguro de vida em grupo, em favor dos seus empregados atendendo às finalidades propostas nesta cláusula.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONVÊNIO COM FARMÁCIA

19.1. As empresas com mais de 60 (sessenta) empregados se comprometem a manter convênio com farmácia para a aquisição de medicamentos pelos seus empregados, enquanto que as empresas que contem com menos de 60 (sessenta) empregados procurarão estabelecer tais convênios em favor de seus empregados. O valor dos medicamentos será descontado em folha no mês subseqüente ao da aquisição dos mesmos.

19.2. Na hipótese dos empregados comprovarem que existe a possibilidade de ser celebrado convênio com outra farmácia que ofereça preço mais reduzido na tabela geral de medicamentos e/ou parcelamento, o empregador se compromete a proceder à permuta do convênio para a farmácia indicada.

19.3. Não se aplica o estipulado no item 19.2 (dezenove ponto dois) desta cláusula nas hipóteses da farmácia ser instalada no interior do estabelecimento do empregador ou quando a empresa empregadora participar do custo de aquisição dos medicamentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigíveis para benefícios da Previdência Social no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, quando se tratar de auxílio-doença, e 20 (vinte) dias corridos, quando se tratar de aposentadorias de quaisquer naturezas, a contar do requerimento por parte do interessado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TESTE ADMISSIONAL - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

O trabalhador submetido a testes práticos e/ou teóricos admissionais na empresa, que ultrapassem de 4 (quatro) horas consecutivas, fará jus à refeição normal servida pela empresa, gratuitamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS EXAMES ADMISSIONAIS

22.1. Fica proibida a realização de testes de gravidez ou comprovação de esterilização da mulher nos exames pré-admissionais.

22.2 . Diante da necessidade da realização de testes práticos para admissão no emprego, estes não deverão ultrapassar um (01) dia, exceto para funções técnicas, que não poderão ultrapassar 2 (dois) dias.

22.3 – As empresas se obrigam a entregar aos empregados cópia do ASO admissional e exames complementares, no ato da contratação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS READMITIDOS - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

23.1. Não será celebrado Contrato de Experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma empresa, ou para quem haja trabalhado anteriormente na Empresa, na mesma função, por mais de 60 (sessenta) dias, como mão-de-obra temporária, desde que a readmissão ocorra a menos de 3 (três) anos da rescisão de seu último contrato.

23.2. Será de 30 (trinta) dias o contrato de experiência para os profissionais qualificados com mais de 03 (três) anos de exercício comprovado, na mesma função, em outra empresa do mesmo ramo de atividade e porte análogo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA RETENÇÃO DA CTPS

24.1 - As empresas se comprometem a requisitar, no ato da contratação, a CTPS do empregado e a registrar o contrato de trabalho, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a data de admissão, devolvendo a aludido documento ao empregado, em igual prazo, incorrendo, o empregador, na multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria da Empresa se a devolução ocorrer após o 5º (quinto) dia útil, a contar da data de admissão.

24.2 – Por ocasião do recebimento da CTPS do empregado, a empresa entregará ao mesmo o competente recibo, constando data e local, o qual será devolvido pelo empregado quando da devolução do documento a ele pela empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - MULTA E HOMOLOGAÇÃO

25.1. Na ocorrência de dissolução contratual, as empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados nos prazos legais, sob pena de, não o fazendo, além da multa de que trata o § 8º do artigo 477 da CLT, pagar ao trabalhador os títulos devidos corrigidos pela variação da TRD.

25.2. Na hipótese do atraso exceder a 30 (trinta) dias, além das penalidades previstas no item “25.1” supra, as empresas pagarão, ainda, uma multa adicional de 2% (dois por cento) sobre o total devido (principal corrigido). Ultrapassando este período, a multa será de 10% (dez) por cento.

25.3. Todavia, havendo recusa por parte do empregado em receber as parcelas oferecidas, a

empresa poderá livrar-se da sanção acima estipulada, desde que comunique o fato ao Sindicato da Categoria Profissional, no mesmo prazo reservado para o pagamento, juntando à comunicação o Instrumento da Rescisão Contratual com a qual não concordou o empregado.

25.4. A multa de que trata o item “25.1” desta cláusula também incidirá na hipótese de diferenças de verbas rescisórias apuradas no ato da homologação e não pagas até 10 (dez) dias após, salvo se, em tal prazo, ainda não se conheçam as diferenças devidas, em razão de reajuste salarial coletivo, hipótese em que o pagamento deverá ocorrer no prazo de 10 (dez) dias após a divulgação oficial do percentual de reajuste, sob pena de incidência da multa mencionada.

25.5. As disposições desta cláusula não se aplicam às verbas rescisórias com controvérsia judicial.

25.6. As empresas que necessitarem homologar 10 (dez) ou mais rescisões concomitantemente se comprometem a entregar ao Sindicato Profissional a documentação pertinente até 48 (quarenta e oito) horas antes do término do prazo legal para pagamento das verbas rescisórias, salvo acordo específico dispondo em contrário.

25.7. Nas demais hipóteses (menos de 10 rescisões), a documentação deverá ser entregue ao Sindicato Profissional com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, comprometendo-se este Sindicato a efetuar a homologação dentro do prazo legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado por falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os fundamentos jurídicos da deliberação, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, ressalvados os casos de abandono de emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DEMISSÃO COLETIVA

27.1. Na hipótese de empresa com mais de 50 (cinqüenta) empregados proceder demissão coletiva, pagará aos demitidos, além das verbas rescisórias devidas, uma multa indenizatória equivalente a 20 (vinte) dias de salários, assegurando-se um valor mínimo equivalente a 1 (um) piso da categoria.

27.2. Para efeito da aplicação do item “27.1” desta cláusula, considera-se demissão coletiva quando a empresa com mais de 100 (cem) empregados, num período de 30 (trinta) dias, demitir 5% (cinco por cento), ou mais, do seu quadro de pessoal, e a empresa com mais de 50 (cinqüenta) e até 100 (cem) empregados, demitir em igual período 10% (dez por cento) do seu efetivo, a menos que se readmitam novos empregados, garantido o nível de emprego.

27.3. Não se aplicam as disposições da presente cláusula às hipóteses de encerramento das atividades das empresas no Estado de Pernambuco, decorrente de força maior ou dificuldade econômica, devidamente comprovada perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco (SRTE) ou juízo competente, salvo se o encerramento decorrer de transferência da Empresa ou do seu maquinário para outro Estado, a menos que, quanto ao maquinário, signifique o simples aproveitamento por outra unidade da Empresa, ou Grupo Econômico.

27.4. Não serão consideradas para a caracterização de demissão coletiva as rescisões nos términos de contrato por prazo determinado.

27.5. A multa indenizatória prevista nesta cláusula não será cumulativa com as penalidades

previstas nas cláusulas 28ª (vigésima oitava) e33 ª (trigésima terceira).

27.6. Na hipótese de manutenção do nível de emprego a que se refere a parte final do item " 27.2 " desta cláusula, a Empresa deverá enviar ao Sindicato, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o implemento do número de demissões referidas no aludido item , os dados estatísticos contendo os números dos empregados demitidos e admitidos no período, bem como o número total de empregados da Empresa, sob pena de presunção de demissão gravosa.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

28.1. Fica assegurado aos empregados, a partir do 5º (quinto) ano de serviços ininterruptos na empresa, um acréscimo no aviso prévio equivalente a 5 (cinco) dias por cada ano que ultrapassar o 5º (quinto) ano de serviço, vantagem essa que se estenderá até o 7º (sétimo) ano de serviço, limitando-se, assim, o aviso prévio a 40 (quarenta) dias, aplicando-se às rescisões sem justa causa dos que contem com tempo de serviço superior a tal limite, além da vantagem ora prevista, o disposto na cláusula seguinte.

28.2. A partir do 5º (quinto) ano, considerar-se-á ano completo, para os fins previstos no item anterior, a fração igual ou superior a 06 (seis) meses.

28.3. Quando da regulamentação do aviso prévio proporcional por lei, prevalecerá a norma mais benéfica para os empregados, sem cumulação de vantagens.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS EMPREITEIRAS - TERCEIRIZAÇÃO

29.1. As empresas somente poderão terceirizar serviços nas hipóteses previstas no Enunciado nº 331 do Colendo TST, sujeitando-se às responsabilidades previstas no mesmo.

29.2. As empresas que legalmente contratarem serviços de terceiros, envidarão esforços para que as mesmas cumpram a legislação trabalhista, demonstrando tal intenção inserindo tal obrigação nos competentes contratos de prestação de serviços.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA QUALIFICAÇÃO NA CTPS

30.1. Todo ajudante ou meio oficial, qual seja, empregado não qualificado, que substitua, em caráter definitivo, um profissional deverá ter sua carteira profissional classificada, como também perceber o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar as vantagens pessoais, salvo as empresas que possuam quadro de carreira aprovado, após o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias de substituição, respeitando-se, ainda, as disposições da Súmula 159 do TST, considerando-se a substituição temporária toda aquela em que o empregado substitui outro sabendo que retornará a sua função efetiva, como nos casos de férias, excetuando-se as substituições eventuais de qualquer natureza.

30.2. Nas hipóteses de cargos de supervisão e comando, assim entendidos aqueles que, por delegação da gerência, possuem poder de mando na seção, o prazo a que alude o item "30.1"

supra, será de 90 (noventa) dias.

30.3. Fica estabelecido que, ao empregado admitido ou promovido para a mesma função de outro empregado demitido sem justa causa, será assegurado o pagamento de salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar as vantagens pessoais, salvo as empresas que

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

As empresas diligenciarão para a preservação da dignidade dos seus empregados, punindo exemplarmente os casos comprovados de cometimento de assédio moral ou sexual nos seus estabelecimentos e procurarão orientar os seus empregados, inclusive, encarregados, chefes e gerentes, visando à não ocorrência de tais práticas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas procurarão preencher as vagas existentes no seu quadro de pessoal, ressalvadas determinadas funções técnicas ou de confiança, prioritariamente, por via de seleção interna, garantindo-se a participação de todos os interessados.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA GARANTIA DO TRABALHADOR COM MAIS DE SETE (7) ANOS

33.1 – Os empregados com mais de sete (07) anos de serviços ininterruptos na empresa, sendo imotivadamente demitidos, farão jus, além das verbas rescisórias devidas, inclusive com a vantagem prevista na cláusula anterior, a uma multa indenizatória equivalente a cinco (05) dias de salários por cada ano que ultrapassar o 7º (sétimo), vantagem essa que se estenderá até o 10º (décimo) ano de serviço.

33.2 – Aos empregados que, contando com 10 (dez) anos de serviços na empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, forem demitidos sem justa causa, será assegurado, além do previsto no item anterior, um acréscimo no valor da multa indenizatória equivalente a mais 5 (cinco) dias de salários por cada período de 12 (doze) meses que eventualmente exceder ao tempo de serviço de 10 (dez) anos, considerando-se como ano completo a fração igual ou superior a 06 (seis) meses.

33.3. Aos empregados demitidos sem justa causa, que contem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de 15 (quinze) anos de serviço na Empresa, será assegurada, além das vantagens previstas nos itens 33.1 e 33.2 desta cláusula, uma indenização adicional equivalente a 1 ½ (um e meio) piso da categoria da empresa empregadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA GARANTIA DO READAPTADO

A empresa garantirá o emprego ao seu empregado durante o prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do retorno às atividades após período de readaptação profissional a cargo da Previdência Social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA GARANTIA APLICÁVEL À COMISSÃO SALARIAL

35.1. Os membros da comissão de salários da categoria profissional, atualmente na qualidade de empregados, e que assinam este instrumento, a partir do momento em que esta convenção se torne juridicamente válida, terão garantia de emprego, entendendo-se como tal, a proibição de despedida imotivada, até 28.02.2010.

35.2. Na hipótese de demissão sem justa causa entre 01.03 a 31.08.2010, será assegurado aos mesmos membros da comissão salarial um aviso prévio mínimo de 120 (cento e vinte) dias.

35.3. Compromete-se o Sindicato Profissional a, para a negociação coletiva da próxima data-base (2010), manter o número de membros da Comissão Salarial em 12 (doze), e, ainda, sendo, no máximo, 1 (hum) por empresa.

-

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS GARANTIAS GERAIS

36.1. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis ora existentes em cada empresa, decorrentes de acordos individuais ou coletivos, ou por liberalidade da empresa, com relação a quaisquer das cláusulas constantes desta convenção.

36.2. As alterações legislativas supervenientes mais favoráveis prevalecerão ante as disposições aqui contidas, não sendo com estas cumulativas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA RESCISÓRIA

37.1. Os empregados de empresas que contem com até 100 (cem) empregados que vierem a receber de seus empregadores comunicações de rescisão dos seus contratos de trabalho, sem justa causa a partir de 01.09.09 e até 100 (cem) dias após, deverão receber, juntamente com as verbas rescisórias devidas, uma multa indenizatória equivalente ao valor do piso salarial da categoria da empresa. Para os empregados de empresas com mais de 100 (cem) empregados a mesma garantia se estenderá por 120 (cento e vinte dias).

37.2. Não se aplica a multa prevista no item “37.1” acima às hipóteses de rescisões contratuais decorrentes de fechamento do estabelecimento em nosso Estado, em decorrência de dificuldades econômicas, durante o prazo mencionado de 120 (cento e vinte) dias, bem como às hipóteses comprovadas de rescisões contratuais operadas em razão de aposentadoria do empregado.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

38.1. As empregadas gestantes não poderão ser demitidas a partir da confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, salvo por justa causa devidamente comprovada, acordo homologado ou término de contrato por prazo determinado.

38.2. A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico deverá apresentar-se à empregadora, munida da competente comprovação médica, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da rescisão contratual, sob pena de não mais poder postular quanto à permanência no emprego e/ou salários do período de garantia, entendendo-se esta

como inexistente em decorrência da renúncia tácita configurada.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DO PRÉ-APOSENTADO

39.1. Aos empregados que, contando com mais de 8 (oito) anos de serviços na empresa, estejam a 16 (dezesseis) meses ou menos para o implemento da aposentadoria, por velhice, tempo de contribuição ou especial, ser-lhes-á garantido o emprego durante o aludido período, salvo cometimento de justa causa devidamente comprovada, ou acordo homologado.

39.2. Os empregados que, nas condições acima mencionadas, tiverem seus contratos rescindidos sem justa causa, deverão apresentar à empregadora a comprovação documental das condições para aposentadoria por tempo de serviço no prazo de 30 (trinta) dias e para aposentadoria especial no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de não mais poder postular quanto à permanência no emprego e/ou salários do período de garantia, entendendo-se esta como inexistente em decorrência da renúncia tácita configurada.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA OBRIGAÇÃO DA ENTREGA DO PPP

As empresas que estejam obrigadas a implantar o PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP, nos termos da Instrução Normativa nº 118, de 14.04.2005, da Diretoria Colegiada do INSS, deverão mantê-lo atualizado e se obrigam a entregá-lo ao empregado que labore nas condições previstas no art. 178 da mesma IN, por ocasião da rescisão do seu contrato de trabalho ou sempre que se fizer necessário para fins previdenciários.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal Convenente remunerarão as horas noturnas prestadas pelos seus empregados entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora diurna.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS

Durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva as Empresas envidarão esforços para diminuir ao mínimo possível as prorrogações das jornadas de trabalho de seus empregados. Caso cumpridas as prorrogações, os empregados farão jus às horas extras com os seguintes percentuais de acréscimo:

42.1. Nos dias úteis, 60% (sessenta por cento);

42.2. Nos dias de repouso obrigatório e feriados civis e religiosos, 100% (cem por cento), sem distinção, de modo que resulte na seguinte forma remuneratória: DSR + horas trabalhadas em dobro.

42.3. Nas hipóteses de convocações extraordinárias dos empregados para o trabalho, fora de suas jornadas normais, estando os mesmos em suas residências, ser-lhes-á pago um prêmio, de natureza não salarial, correspondente ao valor de uma (01) hora extra, independentemente da remuneração devida por tal trabalho eventual extraordinário.

42.4. Poderá ser instituído o sistema de Compensação de Jornadas e de Horas (Banco de Horas), salvo as praticadas dentro da mesma semana para a compensação dos sábados, mediante ajuste coletivo a ser firmado entre a Empresa e o Sindicato Profissional, observados os seguintes princípios:

a) A empresa convoca formalmente o Sindicato, o qual terá o prazo de até 20 (vinte) dias para adotar as providências legais necessárias;

b) Será eleita, por votação secreta, uma comissão de empregados para a negociação, de 3 (três), 6 (seis) ou 9 (nove) membros a depender do porte da empresa, se pequena (até 200 empregados), média (de 201 a 600 empregados) ou grande (acima de 601 empregados), no mesmo sistema da eleição da CIPA, observados os itens “59.2”, “59.3”, “59.4” e “59.7” da cláusula 59ª deste instrumento, podendo as inscrições para candidatos ser feitas até 3 (três) dias de antecedência;

c) O Sindicato Profissional indica 2 (dois) representantes para todo o processo negocial, e, se houver dirigente empregado da empresa, um dos indicados será este;

d) A empresa indica 2 (dois) representantes para acompanhar todo o processo negocial, com participação efetiva, inclusive, nas Assembléias;

e) Quando a empresa trabalhar por turnos, serão feitas assembléias para cada um dos turnos, preferencialmente na entrada dos mesmos, com duração máxima de 30 (trinta) minutos.

f) Fica vedada a inclusão nas negociações de matérias estranhas ao sistema de compensação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA PRORROGAÇÃO DE TRABALHO - MENORES

43.1. As empresas componentes da Categoria Econômica Convenente, para celebração ou renovação de acordo de prorrogação e ou compensação com prorrogação da jornada de trabalho de seus empregados Menores, encaminharão a comunicação ao Sindicato Profissional convenente que, na forma do Artigo 617 da CLT, assumirá o compromisso, legalmente estabelecido, e, caso não ocorra a hipótese prevista no parágrafo 1º (primeiro) do mesmo dispositivo, compromete-se a protocolar o competente acordo coletivo na SRTE no prazo de 30 (trinta) dias, enviando, de imediato, cópia à mesma interessada.

43.2. O Sindicato da Categoria Profissional, nas hipóteses previstas no item “43.1” supra, logo após a aprovação da proposta pela assembléia, se compromete a entregar à empresa declaração dando conta da matéria aprovada, assinada pelo seu presidente ou diretor que o represente, o que poderá ser suprido pela entrega de cópia xerox da Ata da Assembléia devidamente assinada, tudo sem prejuízo do estabelecido no Item “43.1” desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA REDUÇÃO DE JORNADA

Qualquer redução de jornada de trabalho e de salários somente poderá ocorrer mediante

negociação coletiva de trabalho e celebração de competente acordo coletivo, com a participação do Sindicato Profissional, nos termos contidos no inciso VI do Artigo 7º da Constituição Federal.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA REDUÇÃO DE INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas somente poderão reduzir os intervalos para repouso e alimentação quando devidamente autorizadas pelo MTE, conforme previsão constante do § 3º do Art. 71 da CLT, cumpridas as exigências previstas na Portaria nº 3.116, de 03 de abril de 1989, bem como por acordo coletivo de trabalho específico, nos termos da Portaria GM/MTE n 42, de 28.03.07.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS PARTICIPAÇÕES EM CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

46.1 - As empresas remunerarão como extra as horas excedentes da jornada normal, em que seus empregados freqüentem cursos ou reuniões obrigatórios no âmbito da Empresa empregadora.

46.2- Não serão considerados, para os fins previstos no item “46.1”, os cursos de capacitação profissional, o que inclui matérias sobre segurança do trabalho, até o limite de 60 (sessenta) horas/ ano, por cada empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO INÍCIO DO GOZO DAS FÉRIAS

47.1 - O início do gozo das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriado, ou dia de compensação de repouso semanal, salvo quanto aos empregados que trabalhem em escala de revezamento, decorrente de turnos ininterruptos, com relação aos quais o início do gozo das férias coincidirá com o primeiro dia útil após sua folga semanal.

47.2 – Em caso de férias coletivas, os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro e 1º (primeiro) de janeiro não serão computados no cômputo das férias, sendo excluídos, portanto, da contagem dos dias de férias.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO PRÊMIO DE FÉRIAS

Caso o empregado não se oponha ao recebimento nos 30 (trinta) dias que antecederem ao recebimento de suas férias, fica assegurado ao mesmo a antecipação de 50% (cinqüenta por cento) do valor da 13º salário instituído pela lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, alterada pela lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, por ocasião do pagamento das férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO DIREITO A FÉRIAS PROPORCIONAIS

Nos termos da Súmula nº 261 do Colendo TST, o empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito às férias proporcionais.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES LEGAIS

50.1. As empresas abonarão 1 (uma) falta por semestre de seus empregados que, comprovadamente, tiverem de acompanhar filho ou dependente menor de 12 (doze) anos, em consultas médicas ou internamento.

50.2. Além das ausências previstas no item anterior**,** as ausências ao serviço do beneficiário deste instrumento normativo para acompanhamento de dependentes legais em internação hospitalar, se compensadas, não serão descontadas.

50.3. Caso não sejam compensadas tais ausências, não repercutirão nas férias, no 13º salário e no repouso remunerado.

50.4. O benefício de que trata esta cláusula está condicionado à apresentação, em 48 (quarenta e oito) horas, do respectivo comprovante.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO PIS - AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA RECEBIMENTO

51.1. Necessitando o empregado ausentar-se para o recebimento do PIS, as horas de ausência serão abonadas e não consideradas como falta.

51.2. As horas de ausência para os fins previstos no item “51.1” supra ficam limitadas ao equivalente a meia jornada de trabalho.

51.3 – Caso o empregado não receba o PIS pela ausência de informações na RAIS (escape), o empregado receberá da empresa, como adiantamento, o valor correspondente ao abono, na época prevista pra o pagamento, ressarcindo a empresa quando do recebimento do mesmo junto à CEF. Em caso de rescisão contratual, antes da percepção do abono pelo empregado, a empresa poderá descontar dos valores rescisórios o adiantamento, desde que comprove que efetivou a retificação legalmente prevista.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS GARANTIAS DO EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

52.1. É facultado ao empregado estudante ausentar-se dos serviços, sem prejuízo de sua remuneração**,** para a realização de exames escolares programados por estabelecimentos de ensino de primeiro (1º) e segundo (2º) graus, universitários ou de formação profissional, desde que comunique à empresa, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sujeitando-se, ainda, a apresentação de comprovantes de realização do exame em igual prazo.

52.2. Fica facultado à empresa, após a comunicação a que alude o item “52.1” supra, adequar o horário de trabalho do empregado, mediante compensação, a fim de propiciar a ausência do mesmo, sem prejuízos dos serviços, no que deve anuir o empregado.

52.3. Utilizando-se, ou não, a empresa, da faculdade prevista no item “52.2” acima, será

assegurada ao empregado a remuneração das horas de ausências e sua consideração no tempo de serviço.

52.4. Havendo necessidade de prorrogação de jornada de trabalho, o empregador se compromete a convocar, prioritariamente, o não estudante dentre os que estejam habilitados aos serviços a serem cumpridos.

52.5 - O Sindicato Patronal se compromete a, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, expedir instruções às empresas estimulando-as a celebrarem convênio com o SESI no sentido de promoverem a educação básica (fundamental e média) dos seus empregados, encetando, para tanto, pesquisa sobre o nível de escolaridade dos empregados da empresa, e orientando sobre as formas de promoção do programa, podendo se realizar na própria empresa, nos núcleos do SESI, ou em outro espaço que venha a ser disponibilizado nas comunidades.

52.6 - As horas correspondentes às aulas ministradas, mencionadas no item anterior, não serão computadas na jornada de trabalho, mesmo que realizadas no âmbito da empresa, bem como os valores investidos no referido plano educacional não serão considerados salário-de-contribuição previdenciária (inciso XIX do § 9º do art. 214 do Decreto nº 3.048/99) nem salário utilidade (inciso II do § 2º do art. 458 da CLT).

52.7 - As empresas procurarão, ainda, incluir nos seus “planos educacionais” os cursos de capacitação e qualificação profissional, conforme a previsão constante do referido inciso XIX do § 9º do art. 214 do Decreto 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social).

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas concederão licença não remunerada aos seus empregados que se inscrevam como participantes de cursos, seminários ou congressos desde que obedecidas às seguintes condições:

- Máximo de 1% (um por cento) ao ano do efetivo da empresa, Garantindo-se o mínimo de 1(um) por empresa;

- Somente uma única vez no ano por empregado;

- Máximo de 5 (cinco) dias corridos por evento;

- Comunicação à empresa com antecedência de 15 (quinze) dias;

- Não coincidência de mais de 1 (hum) empregado por setor de trabalho, em cada evento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA PATERNIDADE

54.1 - O empregado fará jus à licença-paternidade de 05 (cinco) dias a partir do 1º (primeiro) dia de trabalho após a data de nascimento do seu filho ou a partir do momento em que tiver de se afastar do trabalho por conta do referido evento. A comprovação do fato deverá ser feita mediante declaração do hospital ou profissional de saúde responsável pelo parto, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o término da licença, em meio a qual deverá providenciar o competente registro de nascimento.

54.2 – Caso o empregado não efetive o registro de nascimento do filho durante o período da

licença-paternidade, a ausência do trabalho para fazê-lo em outro dia será considerada como falta injustificada.

54.3 – Fica assegurada licença ao empregado na hipótese de adoção de filho, mediante a comprovação legal, observados os seguintes critérios: com relação à criança de até um ano: 5 dias de licença; com relação à criança de dois a três anos: 3 dias de licença; com relação à criança de quatro a seis anos: dois dias de licença.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA ÁGUA POTÁVEL

As empresas que fornecerem água para o consumo de seus empregados que sejam armazenadas em caixas d'água ou sejam provenientes de poços, se comprometem a clorar e tratar a água fornecida e a realizar exames bacteriológicos semestralmente, afixando o resultado do exame em quadros de aviso.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE FARDAMENTO E EPI

56.1. As empresas se obrigam ao fornecimento gratuito de fardamento, quando por elas exigido, bem como de equipamentos de proteção individual - EPIs, quando exigíveis por lei, inclusive óculos de segurança com grau para as funções em que haja risco para a visão**,** obedecidas às normas internas quanto a prazos e condições de fornecimento.

56.2. As empresas devem fornecer calçados e uniformes especiais, também gratuitos, quando a função exigir.

56.3. Deve haver treinamento do empregado antes do uso do EPI e implementar campanhas educativas.

56.4. A empresa deve dar ciência ao empregado sobre os programas de prevenção existentes.

56.5. Antes de qualquer tarefa sujeita a riscos, o empregado deve receber instruções quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais, medidas de prevenção, uso correto da proteção, dentre outros, nos termos da NR 26 e seus itens 26.6.5 e 26.6.6.

56.6. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniforme de seu uso e que continuarão de propriedade da empresa empregadora.

56.7. As empresas fornecerão os EPI´s mediante recibo, ficando o empregado obrigado ao seu uso, salvo as hipóteses de inadequação ou imprestabilidade comprovada dos mesmos equipamentos.

56.8. Somente serão fornecidos EPI´s aprovados pelo MTE e fabricados por empresas cadastradas no DNSST/MTE.

56.9. Os EPI´s inadequados ou imprestáveis serão imediatamente substituídos.

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA SINALIZAÇÃO

As empresas de obrigam a manter sinalização visível com relação às situações de risco e prevenção de máquinas que operam com movimentos repetitivos constantes, ou quando estiverem em manutenção e conserto, nos termos previstos na NR – 26, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho**.**

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA CIPA FISCALIZAÇÕES

As fiscalizações do Ministério do Trabalho e da CPRH, quando pertinentes à saúde e segurança do trabalhador, serão acompanhadas pelo Presidente e pelo Vice-Presidente da CIPA, ou, em substituição a este último, por um outro membro representante dos empregados na CIPA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DAS CIPAS - ELEIÇÕES

59.1. As empresas convocarão as eleições de suas CIPAS por EDITAL afixado em local de fácil acesso, preferencialmente em Quadro de Aviso, num prazo mínimo de 60 (sessenta) dias do término dos mandatos vincendos;

59.2. As empresas remeterão cópia do edital de convocação para o Sindicato Profissional até 5 (cinco) dias após a afixação do mesmo;

59.3. O EDITAL deverá conter: - A data e hora das Eleições, o prazo e o local para inscrição de candidatos, a data, a hora e o local da apuração;

59.4. Os candidatos deverão receber, no ato de suas inscrições, comprovantes contendo a data e a hora em que se habilitaram ao processo eletivo;

59.5. Os candidatos serão inscritos pelo nome e, quando solicitarem, pelo apelido, o qual constará da cédula eleitoral.

59.6. O prazo para inscrição de candidatos não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias;

59.7. O processo Eleitoral das CIPAS será coordenado pelo Serviço de Medicina e Segurança do Trabalho da Empresa e acompanhado pelo Vice-Presidente, representante dos empregados na CIPA existente, facultando-se, ainda, o acompanhamento previsto no item "59.9" abaixo.

59.8. As eleições transcorrerão durante a jornada de trabalho, inclusive durante os intervalos e sua apuração será procedida de imediato, logo após o encerramento da coleta de votos, facultando-se o seu acompanhamento por todos os candidatos inscritos, observando-se, ainda, o previsto no item "59.9" abaixo.

59.9 – Havendo na empresa dirigentes sindicais empregados, um deles poderá fazer o acompanhamento das eleições e da apuração; não havendo na empresa dirigente interno, mas havendo representante eleito pelos trabalhadores (cláusula 67ª deste instrumento), este poderá acompanhar as eleições e apuração; não havendo na empresa, nem dirigente interno, nem representante eleito, um dirigente do sindicato poderá acompanhar as eleições e apuração.

59.10 – As urnas receptoras deverão ficar em locais fixos, de fácil acesso e previamente determinados no edital. Havendo mais de uma urna em locais diversos, será assegurado que haja a fiscalização de cada uma delas por dirigente do sindicato profissional, observando-se as disposições constantes no item anterior.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DAS REUNIÕES DOS EMPREGADOS CIPEIROS

As reuniões ordinárias da CIPA serão precedidas por reuniões das duas partes constitutivas, realizadas, no mínimo, uma hora antes da previsão de instalação da Comissão.

60.1. A pauta dessas reuniões preparatórias respeitará a ordem do dia da convocação da Comissão.

60.2. As horas em que a CIPA estiver reunida, se fora da jornada ordinária de trabalho, serão remuneradas como extra.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO EXAME DEMISSIONAL

61.1 - Em caso de trabalhador com suspeita de alguma doença comum ou ocupacional, verificada no exame médico demissional, as empresas terão de realizar exames complementares para comprovar-se a doença ou a ausência da mesma. Nesses casos, a empresa fornecerá cópias de tais exames ao empregado no ato da homologação. Quando o médico do trabalho comprovar a doença, com ou sem os exames complementares, será suspensa a rescisão e o empregado será encaminhado ao INSS.

61.2 – Ajustam as partes que, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da celebração desta convenção coletiva de trabalho encetarão discussões visando a dirimir interpretações divergentes e procurando alternativas de redação para o item “61.1”.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOS EXAMES MÉDICOS - CÓPIAS

Os empregadores se comprometem a fornecer aos seus empregados uma cópia dos seus Atestados de Saúde Ocupacional – ASO, tanto admissionais, quanto demissionais ou periódicos, e, ainda, cópia dos exames complementares, quando requeridos pelo empregado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

63.1. Nos termos previstos nos parágrafos 1º (primeiro) a 2º (segundo) do artigo 75, do Regulamento da Previdência Social - Decreto nº 3.048, de 06.05.99 - as empresas que possuem serviços médicos próprios ou convênios, se responsabilizarão pelos exames médicos e odontológicos para abonos de faltas, somente encaminhando os mesmos à Previdência Social quando a duração da incapacidade ultrapassar a 15 (quinze) dias, ressalvadas as emergências legais, bem como as hipóteses mais favoráveis já existentes.

63.2. Para as empresas não enquadradas nas hipóteses acima, as doenças dos empregados

serão comprovadas mediante atestados médicos e odontológicos expedidos de acordo com a ordem de preferência estabelecida no parágrafo 2ª (Segundo), do Artigo 6º (sexto), da Lei nº 605, de 05.01.49, entendendo-se como primeira prioridade, ainda, os serviços médicos conveniados com o INSS/SUS, aí incluído o serviço médico/odontológico do Sindicato Profissional, enquanto conveniado com o INSS/SUS.

63.3. Os atestados médicos e odontológicos expedidos na forma do item 63.1 supra, somente terão validade, para fins de abono de faltas, com a observância das formalidades previstas na Portaria nº 3.291, de 20.02.84, do então M.P.A.S.

63.4. Salvo os casos de força maior, comprobatórios do impedimento para entrega, os atestados médicos e odontológicos expedidos por profissionais que não sejam da própria empresa deverão ser a esta entregues no prazo máximo de até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno do empregado, garantindo-se, em tal hipótese, a remuneração dos dias referentes ao período atestado, na primeira folha de pagamento ainda não fechada, após a entrega, sob pena de não terem eficácia para fins de abono de faltas. Em tais casos, o empregado deverá comunicar o motivo do seu afastamento ao empregador, por quaisquer meios, no prazo de 48 (quarenta e oito**)** horas do aludido afastamento.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOS MEDICAMENTOS E CONDUÇÃO PARA ACIDENTADOS

64.1. As empresas fornecerão gratuitamente a medicação necessária aos primeiros socorros dos seus empregados vitimados por acidentes de trabalho ou doenças profissionais, providenciando, ainda, sob às suas expensas, a condução dos mesmos para o atendimento hospitalar necessário.

64.2. As empresas se comprometem a manter nas caixas de primeiros socorros e enfermarias, absorventes higiênicos para os casos de emergência, bem como os medicamentos definidos pelo SESMT ou pelo Coordenador do PCMSO da empresa.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA COMUNICAÇÃO DE RISCO POTENCIAL

65.1. O empregado, à vista de situação de potencial risco à sua vida ou à sua saúde nos postos de trabalho, comunicará o fato à sua chefia imediata, diretamente ou através de um seu representante na CIPA, mediante formulário próprio, o qual deverá ser disponibilizado, para tal fim, pela empresa.

65.2. O empregador, por sua vez, após a comunicação acima referida, se compromete a proceder à imediata verificação da situação de risco, acionando, para tanto, o seu SESMT, ou a CIPA, propiciando, ainda, condições e prazos para a solução do problema, se vier a ser constatado.

65.3. Na hipótese da empresa, pelo seu porte, não possuir SESMT ou CIPA, se louvará de terceiros especialistas para a adoção das providências previstas nesta cláusula.

65.4. Fica pactuado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da assinatura da presente Convenção Coletiva, para as empresas providenciarem os formulários previstos no item “65.1” desta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DAS INFORMAÇÕES DE RISCOS - PPRA

As empresas permitirão aos seus empregados o livre acesso às informações do PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – a fim de permitir aos mesmos o conhecimento dos riscos inerentes aos seus locais de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA SINDICALIZAÇÃO

67.1 - As empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, uma vez por semestre (um dia), local e condições para fazer a sindicalização. Os períodos serão convencionados de comum acordo entre as partes, sendo a atividade desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, nos períodos de descanso e alimentação (art. 71 da CLT) e saída dos turnos, assegurando o contato com os trabalhadores de todas as turmas e turnos de trabalho, ficando, ainda, vedado o trato de matéria estranha à sindicalização.

67.2 – A ação de sindicalização poderá ser efetivada por até dois representantes sindicais, preferencialmente pelos dirigentes internos, empregados da empresa, e representantes dos trabalhadores (cláusula 74ª), quando houver, complementado, quando for o caso, por dirigente externo.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DOS QUADROS DE AVISO

As empresas se comprometem a afixar em quadros de avisos, instalados em locais visíveis e de fácil acesso, comunicados de interesses dos trabalhadores, constante de papel timbrado e subscrito pelo Presidente do Sindicato da Categoria Profissional Convenente, ou seu eventual substituto legal, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa incumbindo-se este de sua afixação, dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) horas, ou primeiro dia útil subseqüente, desde que não se trate de matéria de cunho político-partidário e não seja ofensiva à moral de terceiros (pessoas físicas ou jurídicas).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se o acesso do dirigente sindical às empresas, para o desempenho de suas funções, observadas as seguintes condições:

A. Comunicação prévia ao representante legal da empresa, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, inclusive da pauta a ser tratada;

B. Uma vez por bimestre e por estabelecimento;

C. A empresa indicará o local do encontro e combinará com o sindicato a hora do mesmo;

D.Faculdade da empresa de indicar um representante para presenciar o encontro;

E. Proibição de utilização do acesso para a realização de assembléia;

F.Duração máxima de 30 (trinta) minutos por acesso;

G.Proibição de divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva ao empregador ou seus representantes legais;

H.Limite de 10% (dez por cento) do número de empregados em atividade, para o contato, em se tratando de empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados, elevando-se tal percentual para 15% (quinze por cento) nas empresas que contem com 100 (cem) a 500 (quinhentos) empregados e para 20% (vinte por cento) nas empresas com menos de 100 (cem) empregados. Assegura-se que, pelo menos, 50% (cinqüenta por cento) dos empregados sejam do setor produtivo.

I.Havendo na empresa diretores do sindicato empregados, todos poderão participar, juntamente com o Presidente do Sindicato Profissional; não havendo dirigentes internos, mas havendo representante dos trabalhadores o acesso será efetivado por este e pelo Presidente do Sindicato Profissional; e não havendo dirigente interno nem representante dos trabalhadores, o acesso poderá ser efetivado pelo Presidente do sindicato Profissional e outro diretor.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA COMUNICAÇÃO DE AUSÊNCIA

70.1. Ausência ao trabalho do Dirigente Sindical, para desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência ou fax pelo Sindicato dos Trabalhadores.

70.2. Nas hipóteses excepcionais de compromissos sindicais urgentes, admite-se a comunicação ao empregador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ENVIO DA CAT

As empresas se comprometem a enviar, no prazo de 07 (sete) dias úteis após a emissão, ao Sindicato Profissional, as cópias das Comunicações de Acidentes de Trabalho – CAT's, expedidas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

72.1. Sem prejuízo das sanções previstas no parágrafo único do Artigo 545 da CLT, as mensalidades para o Sindicato, descontadas dos empregados a este associados, deverão ser recolhidas até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao do mês a que se refere o desconto, sob pena dos valores serem corrigidos, a partir de então, com base na TRD, até a data do efetivo recolhimento.

72.2. As empresas se comprometem a remeter para o Sindicato Profissional, até 10 (dez) dias após o recolhimento da mensalidade sindical, a relação nominal dos contribuintes com os valores descontados, juntamente com a cópia do depósito efetivado junto à instituição bancária.

72.3 – As importâncias descontadas deverão ser depositadas na conta corrente nº 2.722-7 do Banco do Brasil – Agência 1850-3, Av. Dantas Barreto nº 541, encaminhando xérox do comprovante de depósito, devendo constar do mesmo, expressamente, o número do CNPJ da empresa depositante.

72.4 – Caso o associado esteja em benefício previdenciário, as empresas se comprometem a voltar a descontar em folha a contribuição associativa, quando do retorno do empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

73.1 - As empresas integrantes da categoria econômica descontarão da parcela do salário básico dos trabalhadores, observado o disposto no item 52.2, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o correspondente em espécie a R$ 40,32 (quarenta reais e trinta e dois centavos) para os que percebam apenas um piso, e R$ 55,32 (cinqüenta e cinco reais e trinta e dois centavos), para os que percebem salário base superior ao piso salarial. Ambos valores serão parcelados em doze meses respectivamente de R$ 3,36 e de R$ 4,61 a partir de outubro de 2009.

73.2 – O direito de oposição ao desconto acima mencionado será assegurado a todos os trabalhadores, nos termos da decisão unânime da primeira turma do STF, no processo RE nº 220.700-1/RS, podendo ser exercido durante dez dias, a partir da data do registro da CCT na SRTE, sob pena de admissão tácita, devendo operar-se na sede do sindicato profissional ou na sub-sede de Belo Jardim, durante os horários normais de expediente destes, comprometendo-se o órgão classista a encaminhar tais comprovantes à empresa.

73.3 – Nos municípios fora da Região Metropolitana do Recife, exceto Belo Jardim, que tem sub-sede, a oposição poderá ser enviada pelo correio, através de aviso de recebimento, para o endereço do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de PE, sito na Rua Almeida Cunha, nº 364, Santo Amaro, CEP 50.050-480, Recife/PE.

73.4 – As importâncias descontadas deverão ser depositadas, com a identificação do CNPJ da empresa**,** na conta corrente nº 2722-7 do Banco do Brasil, Ag. 1850-3, Av. Dantas Barreto nº 541, até 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao desconto, encaminhando xerox do comprovante de depósito.

73.5 – Juntamente com o recolhimento, a empresa entregará ao sindicato uma relação nominal dos empregados contribuintes, com os valores descontados.

73.6 – A inobservância pelas empresas dos prazos previstos nesta cláusula acarretará às mesmas, sanções previstas na cláusula 72ª (septuagéssima segunda)

73.7 – As empresas não abonarão as horas de ausência do empregado para o exercício da oposição justificando-a, apenas, mediante a competente comprovação.

73.8 – Toda e qualquer reclamação ou representação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

74.1. Nas empresas com mais de 180 (cento e oitenta) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, o qual terá as garantias previstas no Art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

74.2. As disposições desta Cláusula não se aplicam às empresas que já contem em seus quadros com dirigente(s) sindical(is), hipótese em que ele, ou um deles, será o interlocutor dos trabalhadores.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO PARITÁRIA

75.1.Qualquer divergência sobre a aplicação dos benefícios consignados nesta norma coletiva será dirimida pela Comissão Paritária que será implantada na vigência deste instrumento coletivo e cuja operacionalidade será definida pelas partes.

75.2. Essa mesma Comissão Paritária será competente para apreciar questões que envolvam matéria pertinente à segurança e saúde dos trabalhadores, sendo composta de membros integrantes de ambas as categoriais – econômica e profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DO FORO COMPETENTE

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou litígios que resultem da interpretação ou aplicação desta convenção, serão conciliados ou dirimidos pelos órgãos jurisdicionais trabalhistas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

A inobservância às obrigações de fazer estipuladas na presente convenção acarretará uma multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria para o empregador ou para os Sindicatos Convenentes.

ALBERTO ALVES DOS SANTOS
PRESIDENTE
SIND TRAB IND MET MEC M EL REC OL PA IG SL MATA JAB CAB

SEBASTIAO PONTES DA SILVA FILHO
PRESIDENTE
SIND DAS IND MET E DE MAT EL DO ESTADO DE PERNAMBUCO