CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000923/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/09/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053122/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.017651/2018-71
DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2018

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICA, MECANICA E DE MATERIAL ELETRICO NO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 11.010.501/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE GOMES DO NASCIMENTO;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO 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 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico**, com abrangência territorial em **Abreu E Lima/PE, Afogados Da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra De Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém De Maria/PE, Belém Do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerros/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo Da Madre De Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo De Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim De São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira Da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã De Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando De Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória Do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibimirim/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Iguaracy/PE, Ilha De Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão Dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa De Itaenga/PE, Lagoa Do Carro/PE, Lagoa Do Ouro/PE, Lagoa Dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraial/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré Da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho Das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz Da Baixa Verde/PE, Santa Cruz Do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria Da Boa Vista/PE, Santa Maria Do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito Do Sul/PE, São Bento Do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim Do Monte/PE, São José Da Coroa Grande/PE, São José Do Belmonte/PE, São José Do Egito/PE, São Lourenço Da Mata/PE, São Vicente Ferrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga Do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente Do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória De Santo Antão/PE e Xexéu/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

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

1 - Para os empregados das empresas que contem com até 70 (setenta) empregados: R$ 1.094,26 (hum mil e noventa e quatro reais e vinte e seis centavos) por mês, a partir de 1º de setembro de 2018,ficando assegurado que o valor não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo acrescido de R$ 30,00 (trinta reais);

2- Para os empregados das empresas que contem com mais de 70 (setenta) empregados**:** R$ 1.138,58 (hum mil cento e trina e oito reais e cinquenta e oito centavos) por mês, a partir de 1º de setembro de 2018**,** ficando assegurado que o valor não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo acrescido de R$ 40,00 (quarenta reais).

§ 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 aprendizes.

CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS DOS PROFISSIONAIS

Ficam assegurados aos empregados profissionais qualificados das empresas participantes da categoria patronal convenente, a partir de 1º de setembro de 2018, os seguintes pisos salariais:

1.; Para os empregados das empresas que contem com até 70 (setenta) empregados: R$ 1.540,07 (hum mil quinhentos e quarenta reais e sete centavos) por mês**.**

2. Para os empregados das empresas que contem com mais de 70 (setenta) empregados: R$ 1.752,81 (hum mil setecentos e cinquenta e dois reais e oitenta e um centavos) por mês.

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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL

1 - Os salários dos empregados beneficiários, resultantes do reajuste salarial pactuado na Convenção de Trabalho da data-base anterior (MR070611/2017), a partir de 1º.09.2018, serão reajustados no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), para os salários de até R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais). Para os salários de valores a partir de R$ 4.500,01 (quatro mil e quinhentos e um centavo) será adicionada ao salário básico mensal uma parcela fixa de R$ 202,50 (duzentos e dois reais e cinquenta centavos).

2 - O reajuste previsto no item 1" anterior resultou de livre negociação entre as partes Convenentes, com suporte no Artigo 10 da Lei nº 10.192, de 14.02.2001**.**

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 2017 e até 31 de agosto de 2018**,** salvo os não compensáveis definidos no item XII da Instrução 01 do Tribunal Superior do Trabalho.

4. Os salários dos empregados admitidos após 16 (dezesseis) de setembro de 2017 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

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

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).

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).

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.

5. O adiantamento previsto na cláusula 8ª deste instrumento será, igualmente, corrigido com a mesma variação da taxa selic, até a data do efetivo pagamento, caso não seja pago até o dia 20 (vinte) do mês.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

1 - As empresas ficam obrigadas a fornecer ou disp**o**nibilizar comprovantes de pagamentos da remuneração de seus empregados com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, em papel contendo a sua identificação, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas).

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 contracheques poderão ser extraídos.

CLÁUSULA OITAVA - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

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.

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.

3 - O valor da antecipação quinzenal prevista no item "1" desta cláusula não sofrerá descontos.

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.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - DO SALÁRIO DOS SUBSTITUÍDOS

1. Todo empregado, qualificado ou 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.

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 "1" supra, será de 90 (noventa) dias.

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 possuem quadro de carreira aprovado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DESCONTOS - AUTORIZAÇÃO

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.

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 SEGUNDA - DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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).

2 – As contratações pelo regime especial mencionado no item "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.

3. O número de empregados sujeitos ao regime especial mencionado no item "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 TERCEIRA - DO RESSARCIMENTO DE DESPESAS - SERVIÇO EXTERNO

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.

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; epara 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.

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.

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 QUARTA - DO REFEITÓRIO

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

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 15% (quinze por cento) do valor do custo da refeição, não podendo ser servido almoço/refeição diverso do padrão da cultura local.

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.

4- Os empregados que iniciarem suas jornadas até às 7:00h (sete horas), inclusive, farão jus ao café-da-manhã (desjejum) gratuito, sendo essa refeição composta de, pelo menos, pão, café e leite, sempre acompanhados de uma proteína (variada) e inhame, ou macaxeira, ou cuscuz.

5 - Ficam preservadas as condições mais favoráveis hoje existentes.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO VALE TRANSPORTE

1. Fica pactuado que a participação de todos os empregados de empresas que contem com até 70 (setenta) 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 95.247, de 17 de novembro de 1987 - será de 4% (quatro por cento). Para os empregados de empresas com mais de 70 (setenta) empregados e até 200 (duzentos) empregados, o desconto será de 3% (três por cento). Por fim, para os empregados de empresas com mais de 200 (duzentos) empregados o percentual de desconto será de 2,5% (dois e meio por cento).

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 taxa selic, “pro rata die”, 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 SEXTA - DO PLANO MÉDICO-HOSPITALAR

1. As empresas com mais de 130 (cento e trinta) empregados estabelecerão convênio médico/hospitalar em favor dos seus empregados.

2 **-** Em havendo a coparticipação do empregado serão observados:

a) As empresas disponibilizarão conta bancária especial e informarão aos seus empregados afastados, visando a permitir aos mesmos os depósitos mensais de suas participações no custeio do plano médico, de acordo com as diretrizes previstas para todos os demais empregados.

b) As empresas disponibilizarão aos seus empregados os extratos dos pagamentos de responsabilidade dos mesmos enviados pela empresa do Plano, quando não forem enviados diretamente para os citados empregados beneficiários**.**

c) Na eventualidade do Plano Médico atrasar o envio dos pagamentos de responsabilidade dos empregados em mais de 90 (noventa) dias, cumulando estes em um único pagamento e ultrapassando de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, a empresa parcelará os descontos correspondentes em 3 (três) parcelas**.**

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AUXÍLIO DOENÇA - COMPLEMENTO E ADIANTAMENTO

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, uma única vez durante a vigência da presente Convenção.

2. Na hipótese do Auxílio-Doença decorrer de acidente de trabalho, o complemento mencionado no item "1" será concedido do 16º (décimo sexto) ao 135º (centésimo trigésimo quinto) dia.

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.

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, e até que seja o benefício deferido, não haja, ainda, recebido a prestação previdenciária, a empresa adiantará a este, na mencionada data, o valor do seu salário base, a ser devolvido à empresa quando do recebimento da prestação previdenciária, limitado a um único evento durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva. Caso seja feita pelo empregado a comprovação a que se refere o item "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.

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 **ao** INSS, e caso o empregado esteja impossibilitado de fazê-lo, poderá entregar o laudo médico à empresa através do cônjuge/companheiro(a), ascendente, descendente ou parente de até o 3º grau**.**

6 – A fim de propiciar à empresa a efetivação do complemento e o adiantamento previstos nesta cláusula, o empregado deverá comprovar perante a empresa o requerimento do benefício, mediante a entrega do seu protocolo**.**

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS CRECHES

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.

2. As empresas não sujeitas ao cumprimento da obrigação referida no item "18.1" 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 **de** 400 gramas por mês, próprio para recém nascido, por cada filho, conforme prescrição médica, ou seu sucedâneo em dinheiro, pactuando-se que o referido benefício não terá natureza salarial.

3. Com relação às empresas abrangidas pela regra constante do item "1" desta cláusula, enquanto não adotada uma das alternativas ali previstas, ficarão sujeitas à obrigação prevista no item "2" supra.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO SEGURO DE VIDA

1 - As empresas com mais de 90 (noventa) 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.

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.

3 – As empresas que contem com menos de 90 (noventa) empregados se comprometem a pagar, em cada um dos eventos previstos nos itens “1” e “.2” desta cláusula, metade dos valores previstos com relação às empresas com mais de 90 (noventa) empregados.

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.

5 - As empresas disponibilizarão cópias das apólices aos seus empregados, fazendo a entrega aos mesmos do certificado de seguro de vida em grupo, contendo a cobertura, os dependentes e outros dados básicos do seguro.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONVÊNIO COM FARMÁCIA

1. As empresas com mais de 60 (sessenta) empregados se comprometem a manter convênio com farmácia, ou rede de farmácias, 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.

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.

3. Não se aplica o estipulado no item "2" 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 PRIMEIRA - 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 aposentadoriasde quaisquer naturezas, a contar do requerimento por parte do interessado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DOS EXAMES ADMISSIONAIS

1. Fica proibida a realização de testes de gravidezou comprovação de esterilização da mulher nos exames pré-admissionais.

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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS READMITIDOS - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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.

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 QUINTA - DA RETENÇÃO DA CTPS

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.

2 - Na mesma multa incorrerá a empresa que não disponibilizar para o empregado a sua CTPS recebida para efetivar atualizações.

3 – 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 SEXTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - MULTA E HOMOLOGAÇÃO

1. Na ocorrência de dissolução contratual, as empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados no prazo legal, sob pena de não o fazendo, além da multa de que trata o § 8º do artigo 477 da CLT, acrescida de 2% (dois por cento)**,** pagar ao trabalhador os títulos devidos corrigidos pela variação da taxa selic**.**

2. Na hipótese do atraso exceder a 30 (trinta) dias, a multa referida no item anterior será substituída por outra equivalente a 10% (dez por cento) do total devido (principal corrigido**).**

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.

4. A multa de que trata o item “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.

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

6. As empresas que necessitarem homologar 10 (dez) ou mais rescisões concomitantemente se comprometem a entregar ao Sindicato Profissional a documentação pertinente até 72 (setenta e duas**)** horas antes do término do prazo legal para pagamento das verbas rescisórias, salvo acordo específico dispondo em contrário, comprometendo-se o Sindicato a efetivar a homologação das rescisões no prazo legal de 10 (dez) dias, sob pena de incorrer na multa convencional prevista nesta norma coletiva.

7. Nas demais hipóteses (menos de 10 rescisões), a documentação deverá ser entregue ao Sindicato Profissional com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, comprometendo-se este Sindicato a efetuar a homologação dentro do prazo legal de 10 (dez) dias, sob pena de incorrer na multa convencional prevista nesta norma coletiva.

8. As empresas se obrigam a efetuar no Sindicato Profissional Convenente as homologações das rescisões dos contratos de trabalhos dos empregados associados ao referido Sindicato, que contem com mais de um ano de serviço. Com relação aos empregados não associados a homologação das rescisões no Sindicato Profissional será facultativa.

8.1. A fim de propiciar ao empregado não associado exercer sua faculdade prevista no item acima, a empresa se compromete a indagar formalmente ao empregado sobre sua opção (homologação no sindicato ou na própria empresa), inserindo essa indagação no próprio ato de comunicação da rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CARTA DE AVISO DE DISPENSA

1. 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.

2. No caso de demissão sem justa causa, a empresa que conte com mais de 70 (setenta) empregados, se obriga a fornecer uma carta de referência, desde que o empregado requeira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA DEMISSÃO COLETIVA

1. Na hipótese de empresa com mais de 40 (quarenta) 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.

2. Para efeito da aplicação do item “1” desta cláusula, considera-se demissão coletiva quando a empresa com mais de 90 (noventa) 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 40 (quarenta) e até 90 (noventa) empregados, demitir em igual período 10% (dez por cento) do seu efetivo, a menos que se readmitam novos empregados, garantido o nível de emprego.

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.

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

5. A multa indenizatória prevista nesta cláusula não será cumulativa com a penalidade prevista na cláusula 33 ª (trigésima terceira).

6. Na hipótese de manutenção do nível de emprego a que se refere a parte final do item " 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 NONA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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.

2. Ajustam que no cotejo entre o item anterior e a legislação pertinente ao aviso prévio proporcional, prevalecerá a norma mais benéfica para os empregados, sem cumulação de vantagens.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS EMPREITEIRAS - TERCEIRIZAÇÃO

1. As empresas somente terceirizarão serviços determinados e específicos, sendo responsáveis pela segurança e higiene do trabalho dos trabalhadores das prestadoras de serviços.

2. Sendo os serviços prestados pelas terceiras deste Estado essencialmente no ramo metalúrgico, independentemente do seu objeto social formal ser diverso, as empresas tomadoras dos serviços diligenciarão pelo cumprimento das disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho.

3. No tocante aos demais objetos não regulados nesta cláusula serão respeitadas as previsões contidas na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e na Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL 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

1. 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.

2. As empresas não adotarão o contrato de autônomo para a contratação de trabalhadores em serviços continuados e mediante exclusividade, em sua linha direta de produção/operação.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

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

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 29ª (vingésima nona), 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.

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.

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 "1" e "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

1 -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.

2 - Em sendo a readaptação decorrente de doença ocupacional ou de acidente de trabalho, o prazo de garantia será o previsto no art. 118, da Lei nº 8.213/91.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA GARANTIA APLICÁVEL À COMISSÃO SALARIAL

1. Os membros da comissão de salários da categoria profissional, atualmente na qualidade de empregados e cujos nomes foram informados formalmente ao Sindicato Patronal, o qual solicitou as competentes liberações aos empregadores para a participação no processo negocial, 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 28.02.2019.

2. Na hipótese de demissão sem justa causa entre 01.03 a 31.08.2019, será assegurado aos mesmos membros da comissão salarial um aviso prévio mínimo de 120 (cento e vinte) dias.

3. Compromete-se o Sindicato Profissional a, para a negociação coletiva da próxima data-base (2019**),** manter o número de membros da Comissão Salarial em 16 (dezesseis), e, ainda, sendo, no máximo, 1 (hum) por empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS GARANTIAS GERAIS

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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA RESCISÓRIA

1. Os empregados de empresas que contem com até 100 (cem) empregados que vierem a receber de seus empregadores comunicações de rescisões dos seus contratos de trabalho, sem justa causa, a partir de 01.09.2018 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.

2. Não se aplica a multa prevista no item "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

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.

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.

3. A garantia prevista no item "1" desta cláusula será aplicada à empregada ou empregado adotante de crianças de até 1 (um) ano, não sendo tal garantia cumulativa se marido e mulher forem empregados da mesma empresa, hipótese em que um dos dois será beneficiado pela garantia.

4. No caso de falecimento da mãe durante o prazo de licença maternidade a garantia prevista no item "1" desta cláusula, referente ao período que falta para o seu término, será tranferida para o pai empregado da empresa, desde que a criança sobreviva e o mesmo assuma a responsabilidade sobre o filho, não incorrendo em abandono.

5. No caso do falecimento da mãe durante o período de licença maternidade, esse benefício será transferido ao pai, pelo período restante até o término da licença, o qual terá inteira responsabilidade sobre o (a) filho (a), exceto nas hipóteses de falecimento da criança ou o seu abandono.

6. A licença prevista nesta cláusula se aplica tanto às mulheres como aos homens adotantes. Havendo adoção conjunta, somente um dos cônjuges terá direito à licença, mesmo que os mesmos não sejam empregados da mesma empresa.

7. A empregada gestante ou lactante (art. 396 da CLT) deverá ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubres, sem que lhe seja assegurado o pagamento do adicional de insalubridade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DO PRÉ-APOSENTADO

1. Aos empregados que, contando com mais de 6 (seis) anos de serviços na empresa, estejam a 22 (vinte e dois) meses ou menos para o implemento da aposentadoria, por idade, 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.

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.

3. Não sendo viável a permanência do empregado beneficiário da garantia prevista nesta cláusula nos serviços, o período remanescente da garantia poderá ser indenizado, compreendendo no valor da indenização além dos salários do período faltante, os valores do 13º salário, dos depósitos do FGTS e das contribuições previdenciárias que faltarem para o implemento da aposentadoria.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA OBRIGAÇÃO DA ENTREGA DO PPP

1. 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, entregando, ainda, ao trabalhador o documento de credenciamento do preposto subscritor do PPP.

2. As empresas, quando solicitado pelo INSS, se obrigam a entregar ao trabalhador, no prazo de 30 (trinta) dias, o laudo técnico, quando se tratar de aposentadoria especial.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO

1. 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.

2. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, conforme orientação da Súmula 60 do TST.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO SISTEMA DE 12 X 36

1. As empresas que contem com até 70 (setenta) empregados poderão adotar o sistema de 12 x 36 (turnos de doze horas seguidos por trinta e seis horas de intervalo) mediante acordo individual com os seus empregados, preservando-se o intervalo infrajornada para repouso e alimentação.

2. As empresas com mais de 70 (setenta) empregados somente poderão adotar o sistema de 12 x 36 referido no item anterior mediante negociação coletiva de trabalho com o Sindicato Profissional, salvo com relação aos empregados lotados nos setores de portaria, vigilância, segurança e medicina do trabalho, o que inclui ambulatório e serviços médicos, bem como, para a indústria naval, no setor de comissionamento, com relação aos quais poderá ser adotado o sistema por acordo individual com os empregados.

3. 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.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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:

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

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.

3. Nos dias de folga resultantes de compensação: remuneração das horas trabalhadas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) até o limite de 16 (dezesseis) horas no mês. Após esse limite, as demais horas trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), no mesmo modo previsto no item anterior, observando-se a redação da Súmula 85, do TST.

4. 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.

5. As empresas com mais de 70 (setenta) empregados somente poderão ajustar "Banco de Horas" com os seus empregados da produção, sejam eles mensalistas ou horistas,, assim entendidos os que não são empregados administrativos ou de apoio,mediante acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Profissional.

5.1. O número de empregados, para os fins do item "5" desta cláusula, será considerado levando-se em consideração o somatório dos efetivos das empresas coligadas, no mesmo ramo metalúrgico, em todo Brasil.

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 - DE REDUÇÃO DE INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas somente poderão reduzir os intervalos para repouso e alimentação mediante negociação coletiva de trabalho e celebração de acordo coletivo de trabalho específico, através de assembleia do sindicato com os trabalhadores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS PARTICIPAÇÕES EM CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

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.

2- Não serão considerados, para os fins previstos no item “1”, os cursos de capacitação profissional, o que inclui matériassobre 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

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.

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 do 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

1. As empresas abonarão 2 (duas) faltas por ano de seus empregados que, comprovadamente, tiverem de acompanhar pais (pai e mãe) a partir de 60 (sessenta) anos, filho ou dependente menor de 14 (quatorze) anos ou filhos excepcionais de qualquer idade, em consultas médicas ou internamento. Será abonada, ainda, uma vez ao ano, a falta do empregado que, comprovadamente, acompanhar cônjuge a consultas médicas ou internamento hospitalar**.**

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.

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

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

5**.** Para efeito de comprovação do acompanhamento, serão aceitos atestado ou declaração médica, quanto à presença do genitor(a) no acompanhamento do menor**.**

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

1. Havendo problema que impeça o empregado de perceber o abono ou os rendimentos do PIS, a empregadora se compromete a saná-lo de logo, prevenindo prejuízo ao empregado. Caso a solução do problema e/ou o efetivo recebimento do abono ou dos rendimentos necessite da ausência do empregado da empresa, as horas de ausência serão abonadas e não consideradas faltas.

2. As horas de ausência para os fins previstos no item “1” supra ficam limitadas ao equivalente a meia jornada de trabalho.

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 para 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

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 fundamental, médio ou superior, 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.

2. Fica facultado à empresa, após a comunicação a que alude o item “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.

3. Utilizando-se, ou não, a empresa, da faculdade prevista no item “2” acima, será assegurada ao empregado a remuneração das horas de ausências e sua consideração no tempo de serviço.

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.

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 serdisponibilizado nas comunidades.

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 nº3.048/99) nem salário utilidade (inciso II do § 2º do art. 458 da CLT).

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

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.

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.

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, observando-se, no que couber, as garantias previstas na cláusula trigésima oitava deste instrumento.

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

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.

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

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

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

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.

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.

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.

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

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

10**.** A empresa que exigir qualquer tipo de padronização de vestuário no trabalho, este será considerado fardamento, devendo ser fornecido gratuitamente pelo empregador, conforme item "1" desta cláusula.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, porum outro membro representante dos empregados na CIPA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS CIPAS - ELEIÇÕES

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;

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

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;

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

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

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

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 "9" abaixo.

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 "9" abaixo.

9 – Havendo na empresa dirigentes sindicais empregados, um deles deverá fazer o acompanhamento das eleições e da apuração; não havendo na empresa dirigente interno, mas havendo representante eleito pelos trabalhadores (cláusula 74ª deste instrumento), este deverá acompanhar as eleições e apuração; não havendo na empresa, nem dirigente interno, nem representante eleito, a empresa se obriga a oficiar o sindicato, sob pena de nulidade da eleição, a fim de que a entidade possa acompanhar as eleições e apuração, pelo seu presidente ou outro dirigente do Sindicato Profissional por ele indicado, o qual terá acesso ao evento, mesmo que haja na empresa dirigente sindical empregado ou representante eleito, devendo o mesmo comunicar previamente sua presença**.**

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.

11 - Caso o empregador, por qualquer motivo, não providencie a nova eleição da CIPA, os Cipeiros, titulares e suplentes, continuarão no mandato até a posse dos eleitos. Nessa situação, o período de carência será iniciado após a posse dos novos membros da CIPA.

12 - As empresas que contem com mais de 15 (quinze) empregados se comprometem a constituir CIPA com o mesmo dimensionamento previsto para 20 (vinte) empregados, independentemente do seu grau de risco.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

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

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

3. A reunião da CIPA, nas empresas que mantiverem turno de revezamento, deverá ocorrer em um único momento, devendo a convocação ser destinada a todos os membros.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO EXAME DEMISSIONAL

Em caso de trabalhador com enfermidade que produza incapacidade para desempenhar as atividades laborais, verificada por atestado médico, as empresas, antes de implementarem a rescisão, terão de realizar exames complementares para comprovar a referida enfermidade, 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 incapacitante, com ou sem exames complementares, será suspensa a rescisão e o empregado será encaminhado ao INSS.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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.

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.

3. Os atestados médicos e odontológicos expedidos na forma do item "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.

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.

5. A empresa se compromete a protocolar a cópia do atestado médico, desde que o empregado o entregue em duas vias (original e cópia).

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS MEDICAMENTOS E CONDUÇÃO PARA ACIDENTADOS

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, garantindo, ainda, o seu retorno à residência, após atendimento médico de urgência (primeiros socorros)**.**

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 QUARTA - DA COMUNICAÇÃO DE RISCO POTENCIAL

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.

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.

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

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 "1" desta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DA SINDICALIZAÇÃO

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. Fica esclarecido que nas empresas que adotam o regime de escala de revezamento, a sindicalização será realizada em cada um dos turnos, em dias consecutivos.

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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 assembleia;

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 SEXAGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DE AUSÊNCIA

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 ou por e-mail no seguinte endereço eletrônico**: sindmetalpe@sindmetalpe.org.br**

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 - DO ENVIO DA CAT

As empresas se comprometem a entregar ao empregado acidentado e 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, mediante protocolo pessoal ou, preferencialmente, via eletrônica (e-mail) no seguinte endereço eletrônico: sindmetalpe@sindmetalpe.org.br.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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

subsequente ao do mês a que se refere o desconto, sob pena dos valores serem corrigidos, a partir de então, com base na taxa selic, até a data do efetivo recolhimento.

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, em papel timbrado do empregador**,** juntamente com a cópia do depósito efetivado junto à instituição bancária, **ou boleto bancário**, mediante protocolo pessoal, ou, preferencialmente, via eletrônica (e-mail), no seguinte endereço eletrônico**:** **sindmetalpe@sindmetalpe.org.br.**

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, **ou boleto bancário**, mediante protocolo pessoal, ou, preferencialmente, via endereço eletrônico (e-mail) no seguinte endereço eletrônico**:** **sindmetalpe@sindmetalpe.org.br,** devendo constar do mesmo, expressamente, o número do CNPJ da empresa depositante.

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.

5. Após a autorização do sócio, o protocolo do ticket de desconto poderá ocorrer por meio eletrônico, através do envio para o endereço de email da empresa, para os devidos fins legais, ficando claro que o Sindicato Profissional será responsável pela autenticidade e correção dos dados do documento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

1 - As empresas integrantes da categoria econômica descontarão do salário básico dos trabalhadores, observado o disposto no item "2", a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, conforme aprovado em assembleia, com relação aos que percebem percebam salários equivalentes até o maior piso salarial profissional, 04 (quatro) parcelas, cada uma, **no valor de R$ 19,04 (dezenove reais e quatro centavos), nos meses de novembro de 2018 a fevereiro de 2019, e, com relação aos que percebem salários superiores ao maior piso salarial do profissional, 04 (quatro) parcelas, cada uma, no valor de R$ 25,96(vinte e cinco reais e noventa e seis centavos), nos meses de novembro de 2018 a fevereiro de 2019, conforme autorização da assembleia realizada no dia 03 de agosto de 2018**, para as quais foram convocados os associados e os não associados do sindicato profissional.

2 - O direito de oposição ao desconto acima mencionado será assegurado a todos os trabalhadores associados **e** não associados, nos termos da decisão unânime da primeira turma do STF, no processo RE nº 220.700-1/RS, podendo ser exercido a partir do dia **24 de setembro de 2018 e até 05 de outubro de 2018,** em horário corrido das 8:00h às 17:00h, período definido na assembleia de fechamento, 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.

3 - Nos municípios fora da Região Metropolitana do Recife, exceto Belo Jardim, que tem sub sede, a oposição só poderá ser enviada pelo correio, através de carta individual por trabalhador, mediante 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.

4 - As importâncias descontadas deverão ser depositadas, ou pagas mediante boleto bancário, com a identificação do CNPJ da empresa**,** no Banco Código 104 - Caixa Econômica Federal**,** na conta corrente nº 3800-8, Ag. 0045/Operação 003, Av. Guararapes, nº 161, até 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, encaminhando cópia do comprovante de depósito e/ou do pagamento do boleto bancário, mediante protocolo pessoal ou, preferencialmente, via eletrônica (e-mail), no seguinte endereço eletrônico: **sindmetalpe@sindmetalpe.or.br.**

5 - Juntamente com o recolhimento, deverá ser enviada para o sindicato a relação nominal dos contribuintes com os valores descontados, em papel timbrado do empregador, mediante protocolo pessoal ou, preferencialmente, via eletrônica (e-mail), no seguinte endereço eletrônico: **sindmetalpe@sindmetalpe.org.br.**

6 - A inobservância pelas empresas dos prazos previstos nesta cláusula acarretará às mesmas, sanções previstas na cláusula 71ª (septuagésima segunda).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 160 (cento e sessenta) empregados e até 1.000 (mil) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, enquanto que**,** para a empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, a eleição de dois representantes, observando-se o seguinte:

1 - O mandato do(s) representante(s) será de 03 (três) anos e terá as garantias estabelecidas no Art. 543, e parágrafos, da CLT.

2 - O processo eleitoral será coordenado pelo Sindicato Profissional e observará os princípios de eleição direta, do voto secreto e do direito de participação de qualquer empregado interessado.

3 - O Sindicato convocará as eleições para representantes dos empregados por EDITAL, divulgado em boletim para a categoria, num prazo mínimo de 10 (dez) dias).

4 - Antes da convocação o Sindicato fará comunicação prévia à empresa a qual poderá se manifestar sobre eventual incoveniente da data.

5 - O Sindicato remeterá cópia do Edital de Convocação para a empresa até 5 (cinco) dias após a fixação do mesmo.

6 - O EDITAL deverá conter: a data e hora das eleições, o prazo e o local para a inscrição dos candidatos,a data, a hora e o local da apuração.

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

8 - Os candidatos serão inscritos pelo nome e, quando solicitarem, pelo apelido ou pelo número, o qual constará da cédula eleitoral.

9 - O prazo para a inscrição dos candidatos não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias.

10 - As eleições transcorrerão durante a jornada de trabalho, preferencialmente nos intervalos, e sua apuração será procedida de imediato, logo após o encerramento da coleta dos votos, facultando-se o seu acompanhamento por todos os candidatos inscritos.

11 - As urnas receptoras deferão 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.

12 - Fica assegurado o acompanhamento do processo eleitoral por representante da empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO PARITÁRIA

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.

2. Essa mesma Comissão Paritária será competente para apreciar questões que envolvam matéria pertinente à segurança e saúde dos trabalhadores**,** à crise econômica do setor, conflitos entre empresas e sindicato profissional, procedimentos quanto à concessão de férias coletivas dos administrativos e a forma de adoção do PPE (Programa de Preservação do Emprego**),** sendo composta de membros integrantes de ambas as categoriais – econômica e profissional.

3. Após 30 (trinta) dias, contados do registro do presente instrumento coletivo, as partes se comprometem a instalar a comissão, por iniciativa de qualquer delas, informando à parte contrária, com antecedência de 5 (cinco) dias, os pontos que pretendem tratar na reunião de instalação, definindo-se, ainda, nessa mesma reunião o modelo e procedimentos a serem adotados na mesma comissão.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DA MULTA - OBRIGAÇÕES DE FAZER

A inobservância às obrigações de fazer estipuladas na presente convenção acarretará uma multa no valor correspondente a 10%(dez por cento) do piso da categoria para o empregador ou para os Sindicatos Convenentes.

HENRIQUE GOMES DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICA, MECANICA E DE MATERIAL ELETRICO NO ESTADO DE PERNAMBUCO

SEBASTIAO PONTES DA SILVA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSENBLEIA DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.