

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG005284/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/11/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069899/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46302.002003/2012-26
DATA DO PROTOCOLO: 27/11/2012

SINDICATO TRABALHAD IND METALURG MECAN MAT ELET EXTREMA, CNPJ n. 19.070.606/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEI PEREIRA MARQUES;

E

SINDICATO DAS IND MET MEC E DE MAT ELETRICOS DE CAMBUI, CAMANDUCAIA, EXTREMA E ITAPEVA, CNPJ n. 25.640.517/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVIO CESARINO; 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 outubro de 2012 a 30 de setembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais dos Trabalhadores Metalúrgicos, Siderúrgicos, Mecânicos, Materiais Elétricos, Eletrônicos, Reparações de Veículos e Acessórios, compreendendo, dentre estes Trabalhadores todos aqueles que, de alguma forma prestam serviços em empresas da categoria econômica respectiva, seja através de contrato de trabalho direto, seja, através de Empreiteiras, seja através de contratação de mão de obra de terceiros, seja através de contratação temporária, excluídos os de categorias diferenciadas, reconhecidas legalmente, com abrangência territorial em Camanducaia/MG, Extrema/MG e Itapeva/MG, com abrangência territorial em Camanducaia/MG, Extrema/MG e Itapeva/MG.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO DE INGRESSO

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

A. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2012 com **até 10 (dez) empregados: R\$ 759,88** (setecentos e cinquenta e nove reais e oitenta e oito centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

B. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2012 com **mais de 10 (dez) e até 400 (quatrocentos) empregados: R\$ 791,34** (setecentos e noventa e um reais e trinta e quatro centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

C. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2012 com **mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados: R\$ 843,48** (oitocentos e quarenta e três reais e quarenta e oito centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

D. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2012 com **mais de 1.000 (mil) empregados: R\$ 1.045,44** (um mil e quarenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2011, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2012 obedecendo aos critérios abaixo:

A - Para as empresas que em 30/09/2012 contavam com até 50 (cinquenta) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2011 alcançavam até R\$ 5.400,00 (cinco mil e quatrocentos reais): **8,0% (oito por cento);**

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2011 alcançavam acima de R\$ 5.400,00 (cinco mil quatrocentos reais) será concedido aumento/reajuste salarial único no valor de R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais), ou 5,58% (cinco inteiros e cinquenta e oito centésimos por cento) sobre o salário nominal, adotando-se assim o reajuste que for maior.

B - Para as empresas que em 30/09/2012 contavam com mais de 50 (cinquenta) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2011 alcançavam até R\$ 5.400,00 (cinco mil e quatrocentos reais): **8,0% (oito por cento);**

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2011 alcançavam acima de R\$ 5.400,00 (cinco mil quatrocentos reais) será concedido aumento/reajuste salarial único no valor de R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais), ou 5,58% (cinco inteiros e cinquenta e oito centésimos por cento) sobre o salário nominal, adotando-se assim o reajuste que for maior.

Parágrafo 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2011, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitida anteriormente a 1º de outubro de 2011.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2011, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

Parágrafo 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2011, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais juntamente com os salários de novembro de 2011.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIO

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

¶ **1º.** Quando o 5º.(quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º.(quarto) dia útil.

¶ **2º.** As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

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

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

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

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

¶ 4º. - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinquenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas

ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES

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

A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANOS EMPRESARIAIS/DESCONTOS

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único – Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no “ caput” , as empresas fornecerão as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.

Semestralmente, as empresas colocarão avisos e/ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar à Caixa Econômica Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta Convenção, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a.** Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.
 - a.1.** Com o acréscimo de 65% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;
 - a.2.** Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
 - a.3.** Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.
- b.** Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

§ 2º - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de

revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

Parágrafo Único – O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo Único - O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO UNICO ESPECIAL

As empresas que **NÃO** possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2012 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula ou que não concederam nos meses de setembro ou outubro de 2012, abono, gratificação ou qualquer prêmio concederão aos seus empregados, com contratos em vigor na data da assinatura da presente Convenção, um Abono Único e Especial no valor total de **R\$ 550,00** (quinhentos e cinquenta reais) pago em até **2 (duas) parcelas iguais de R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) cada**.

1 As empresas que nos meses de setembro ou outubro de 2012 pagaram abono, gratificação ou qualquer outro prêmio em valores inferiores aos aqui estipulados, bem como aqueles cujos valores de Participação nos Lucros ou Resultados forem inferiores aos aqui determinados, ficarão obrigados apenas a complementar os valores pagos

Parágrafo 1º - Os valores estipulados nesta Cláusula serão devidos somente aos empregados em atividade na data da assinatura da presente Convenção, e integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o

dia 30 de setembro de 2011, sem interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2011, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.

Parágrafo 2º - Estão excluídos os empregados já pré-avisados da demissão e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor,

Parágrafo 3º - O presente pagamento, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

Parágrafo 4º - Os valores pagos pelas empresas em cumprimento da presente cláusula serão compensados, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão do Judiciário.

Parágrafo 5º - A empresa poderá negociar com a representação profissional dos seus trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados em substituição ao presente abono.

Parágrafo 6º- O pagamento do presente abono será efetuado observando o seguinte:

- R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) juntamente com os salários de dezembro de 2012 e,
- R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) juntamente com os salários de janeiro de 2013.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS

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

A. O abono será no valor correspondente a **1/3 (um terço) do salário nominal mensal**, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e **não poderá superar o valor máximo de R\$ 1.205,93** (um mil duzentos e cinco reais e noventa e três centavos), para o empregado que tiver **0 (zero) falta no período aquisitivo**;

B. O abono será no valor correspondente a **1/4 (um quarto) do salário nominal mensal**, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar **o valor máximo de R\$ 815,72** (oitocentos e quinze reais e setenta e dois centavos) **para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas no período aquisitivo**;

C. O abono será no valor correspondente a **1/5 (um quinto) do salário nominal mensal**, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar **o valor máximo de R\$**

689,04 (seiscentos e oitenta e nove reais e quatro centavos), **para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas no período aquisitivo.**

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

- I. As enumeradas no art. 473 da CLT;
- II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);
- III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;
- IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.
- V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta convenção.
- VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos de até 12 anos ao médico nas condições previstas na cláusula 52ª (Atestado médico pediátrico) desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

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

Parágrafo 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

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

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

Parágrafo 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente Cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas

que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

Parágrafo 8º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, e, 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONQUISTAS ANTERIORES

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 3.396,49** (três mil trezentos e noventa e seis reais e quarenta e nove centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

Parágrafo 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos, forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

Parágrafo 2º - Para as empresas que fornecem mais de um tipo de refeição, o disposto no caput e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e **150º (centésimo quinquagésimo)** dia de afastamento uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

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

2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto

dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

¶ **3º** - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

¶ **4º** - As empresas que já fornecem, a seus empregados, assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de 09 (nove) meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **150 dias**, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado, contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01(hum) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

¶ **1º** - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

¶ **2º** - O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no paragrafo 1º desta cláusula.

Parágrafo 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (hum mil) empregados em 30.09.2012, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos).

Parágrafo 2º - As empresas com menos de 1.000 (hum mil) empregados poderão optar pelo credenciamento previsto no CAPUT desta Cláusula ou pelo reembolso previsto no Parágrafo anterior.

Parágrafo 3º - O reembolso previsto nos parágrafos 1º e 2º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

Parágrafo 4º - As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

Parágrafo 5º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA

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

- I. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.
- II. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

▣ **1º** - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

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

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS MÉDICOS

As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

Parágrafo único – O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de **15 (quinze)** meses, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) o auxílio doença ou auxílio doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

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

Parágrafo Único - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DISPENSA

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

presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO ALUNO/APRENDIZ DO SENAI

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

¶1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

¶2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DO TRABALHO /SECRETÁRIAS

Desde que observados os artigos 4º e 5º da Lei nº 7.377/85, as empresas consignarão nas carteiras profissionais as denominações, conforme for o caso.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus

registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, ii, daCLT.

Avaliação de Desempenho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PUNIÇÃO DISCIPLINAR

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

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

¶ **2º** - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

¶ **3º** - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias,

serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

Adaptação de função

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

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

Parágrafo Único - Nas empresas que não possuam SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FERRAMENTAS - DESCONTO

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

Assédio Moral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DANO MORAL

Caberá aos empregadores instruírem seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

Parágrafo Único - A instrução aos empregados prevista no “ caput” poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para

diferença salarial e promoções.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREENCIMENTO DE VAGAS

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

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, **as empresas garantem a permanência no emprego** a seus empregados **até 31 de dezembro de 2012**.

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

Parágrafo 2º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de assinatura da presente Convenção e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e o contrato chegue a seu termo dentro do período de garantia;
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura desta Convenção, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;
- c) Os dispensados por justa causa;
- d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
- e) Os que pedirem demissão;
- f) Aqueles que, assistidos pelo sindicato profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

- a. Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as

hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

- b.** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do SUS.
- c.** A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

□**1º** - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.

□**2º** - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

□**3º** - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no □**1º**, e ficam dela excluídos:

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.

c) Os dispensados por justa causa.

d) Os que pedirem demissão.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO DO EMPREGADO INSS

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

Parágrafo único - Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

¶ **1º** - Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

¶ **2º** - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

▣ **3º** - Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

▣ **4º** - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º e 3º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

▣ **5º** - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

▣ **6º** - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CULTURA E LAZER

As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **07 (sete)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado,

feriados e férias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no “**caput**” em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - CONCESSÃO

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

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

Parágrafo Único- Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS/ TRANSPORTE

As empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da

empresa.

¶ 1º - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

¶ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

¶ 3º- Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULHERES/AMBULATÓRIOS

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

Parágrafo único - Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da convenção coletiva.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - REFEITÓRIOS/ VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas. As empresas com menos de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a fornecer condições para o aquecimento das refeições de seus empregados.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE

TRABALHO

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

Uniforme

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

¶ **1º** - As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2011, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT nºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

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

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

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

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

- I-** As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.
 - a)** O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
 - b)** As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
 - c)** Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
 - d)** As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24h após o encerramento das inscrições.
 - e)** As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
 - f)** As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
 - g)** O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
 - h)** No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- II -** As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.
- III -** Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

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

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - CIPA- ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

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

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

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREV ACIDENTES

As empresas se comprometem a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a **2 (dois)** membros titulares a cada vez e por **1 (um) dia**.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

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

Parágrafo Único - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

C – O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

▣ **1º** - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;
- treinar o empregado sobre o uso adequado;
- tornar obrigatório o seu uso;
- substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- realizar sua manutenção periódica.

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

- a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- b. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do

trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

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

§ 2º - As empresas deverão fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

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

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

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco)** dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro.

O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

- a.** Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 2 (dois) dias úteis;
- b.** Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c.** Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

§ 1º- As empresas que estão recolhendo a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuarem homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerão exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º- As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 meses, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante

prévio entendimento com o sindicato. Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES NO SAEMG

Nos casos de rescisão contratual de empregados representados pelo Sindicato DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, a assistência prevista no Parágrafo 1º do Art. 477 da CLT, será por este prestada, desde que possua sede ou delegacia no Município onde se localiza o estabelecimento da empresa.

Representante Sindical

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 3 por empresa, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 2 (dois) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

¶ 1º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 02 (dois) dias previsto no "caput", feitas pela Entidade com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas e até o limite de 40 (quarenta) horas por mês, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

¶ 2º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência, ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - FÓRUNS DE DEBATE E NEGOCIAÇÃO

As partes, no prazo de 90 (noventa) dias, constituirão comissão ou comissões, com finalidade de promover debates sobre temas de interesse. Será definido pelas partes a quantidade de comissões e o número de seus componentes e atribuições.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES GERAIS

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

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DESCONTO NEGOCIAL

I - DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, um desconto negocial conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004 e seu aditamento de 20/06/2011, nas condições a seguir:

Parágrafo 1º - O trabalhador que não concordar com o presente desconto ficará assegurado seu direito de oposição, direta e pessoalmente ao Sindicato da Categoria, **no prazo de 5 dias contados da assinatura deste instrumento**. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

Parágrafo 2º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

Parágrafo 3º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

Parágrafo 4º - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

METALÚRGICOS EXTREMA

Para os empregados representados pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E**

DE MATERIAL ELÉTRICO DE EXTREMA, ITAPEVA E CAMANDUCAIA, o desconto total será de **4,5%** (Quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento), sendo a primeira parcela de **2,25%** (dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) sobre o salário corrigido de **novembro de 2012** e **2,25%** (dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) sobre o salário corrigido de **dezembro de 2012**. O **limite máximo** de desconto será de **R\$ 79,92** (setenta e nove reais e noventa e dois centavos) para cada parcela.

DO TOTAL ARRECADADO NA PRIMEIRA PARCELA 100% (CEM POR CENTO) DEVERÃO SER RECOLHIDOS PARA O SINDICATO PROFISSIONAL, ATRAVÉS DE BOLETO BANCARIO ENCAMINHADO PELA ENTIDADE E/OU DEPOSITADO NA CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG. 2715 □ OP. 003 □ C/C 089-0, CABENDO A ESTE REPASSAR A FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT O VALOR DEVIDO, DO TOTAL ARRECADADO NA SEGUNDA PARCELA 100% (CEM POR CENTO) DEVERÃO SER RECOLHIDOS PARA O SINDICATO PROFISSIONAL, ATRAVÉS DE BOLETO BANCARIO ENCAMINHADO PELA ENTIDADE E/OU DEPOSITADO NA CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG. 2715 □ OP. 003 □ C/C 089-0, CABENDO A ESTE REPASSAR A FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT O VALOR DEVIDO.

II - DOS EMPREGADORES

As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher uma única vez ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cambuí, Camanducaia, Extrema e Itapeva, uma contribuição no valor equivalente a R\$ 8,32 (oito reais e trinta e dois centavos) por empregado, até o limite máximo de R\$ 2.828,00 (dois mil oitocentos e vinte oito reais) e com valor mínimo de R\$ 92,00 (noventa e dois reais).

Parágrafo 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta Cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato das Indústrias □ Sinmec, até 5 (cinco) dias após a data de assinatura da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A contribuição acima deverá ser depositada na Agência do Banco Caixa Econômica Federal de Extrema sob nº 2715 □ c/c 03000006-7, até o dia 30 de novembro de 2012, devendo a empresa encaminhar ao SINMEC até o 10º (décimo) dia útil após o recolhimento, a relação contendo os nomes dos empregados e o comprovante do depósito, ficando certo que eventuais repasses à FIEMG ficará a cargo do Sindicato Patronal.

Parágrafo 3º - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis por cento) do montante devido, acrescida de 3,0% (três por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

CLÁUSULA SEGUNDA □ Permanecem sem alteração nas demais cláusulas e condições da Convenção Coletiva 2011-2013.

CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA - As cláusulas constantes do presente Termo Aditivo vigorarão pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2012 e até 30 de setembro de 2013.

Parágrafo Único As cláusulas, condições e benefícios deste Aditivo terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final e expressamente fixado.

CLÁUSULA QUARTA PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS - As empresas poderão pagar as diferenças salariais juntamente com os salários de novembro de 2012.

CLÁUSULA QUINTA - CONDIÇÕES GERAIS

Assim por estarem justos e contratados, firmam o presente Aditivo em 3 (Três) vias de igual teor e forma, para que após depósito junto a DRT MG, produzam seus jurídicos e legais efeitos, cabendo este ser providenciado pelo Sindicato dos Trabalhadores da categoria no prazo de 15 dias.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo único- Até o 10º.(décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

As empresas se obrigam a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART., nos moldes do disposto na referida Lei.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS-SAEMG/SIND. DOS ENGENHEIROS/SIND.DOS TEC.INDUSTRIAIS

Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional interessado, as empresas fornecerão, uma vez durante a vigência deste acordo, a relação de seus empregados que são representados pelo Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais, Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais ou Sindicato dos Técnicos Industriais do Estado de Minas Gerais.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2012 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das

cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Transporte e Alimentação
- CIPA/Eleição/Reuniões
- Abono de Férias
- Indenização Especial – Empregados com mais de 45 anos
- Punição Disciplinar
- CIPÁ-SIPAT

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA CENTÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

VANDERLEI PEREIRA MARQUES

Presidente

SINDICATO TRABALHAD IND METALURG MECAN MAT ELET EXTREMA

SILVIO CESARINO

Presidente

**SINDICATO DAS IND MET MEC E DE MAT ELETRICOS DE CAMBUI,
CAMANDUCAIA, EXTREMA E ITAPEVA**

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