

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000159/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/01/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072820/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46249.000026/2011-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/01/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

SIND T N I S M M M E M E D P I DE TIM E CEL FABRICIANO, CNPJ n. 19.879.634/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS JOSE DE VASCONCELOS SILVA e por seu Tesoureiro, Sr(a). KLEBER WILLIAN DE SOUZA;

E

SIND INTERM DAS IND METAL MEC E MAT ELET DE IPATINGA, CNPJ n. 22.707.038/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JEFERSON BACHOUR COELHO;

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 novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Material Eletrônico, Desenhos, Projetos e de Informática**, com abrangência territorial em **Coronel Fabriciano/MG e Timóteo/MG**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO

As empresas não poderão admitir e nem remunerar, a nenhum empregado da categoria profissional conveniente, com salário de ingresso inferior ao abaixo especificado:

a) A partir de 1º de novembro de 2010, o piso salarial será:

- Empresas com até 20 (vinte) empregados: R\$ 543,15 (Quinhentos e Quarenta e Três Reais e Quinze Centavos);
- Empresa de 21 (vinte e um) a 50 (cinquenta) empregados: R\$570,31 (Quinhentos e Setenta Reais e Trinta e Um Centavos);
- Empresas de 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados: R\$ 606,68 (Seiscentos e Seis Reais e Sessenta e Oito Centavos);
- Empresas com mais de 100 (cem) empregados: R\$ 641,19 (Seiscentos e Quarenta e Um Reais e Dezenove Centavos).

b) **A partir de 1º de fevereiro de 2011**, o salário de ingresso, respeitará os seguintes critérios:

- Empresas com até 20 (vinte) empregados: R\$ 551,30 (Quinhentos e Cinquenta e Um Reais e Trinta Centavos);

- Empresa de 21 (vinte e um) a 50 (cinquenta) empregados: R\$578,86 (Quinhentos e Setenta e Oito Reais e Oitenta e Seis Centavos);
- Empresas de 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados: R\$ 615,78 (Seiscentos e Quinze Reais e Setenta e Oito Centavos);
- Empresas com mais de 100 (cem) empregados: R\$ 650,81 (Seiscentos e Cinquenta Reais e Oitenta e Um Centavos).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Piso Salarial deverá ser sempre 5% (cinco por cento) superior ao Salário Mínimo vigente.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL**

Os salários nominais serão corrigidos em 1º de novembro de 2010, para todas as empresas da base territorial do SINDIMIVA, como segue:

- a) Para os trabalhadores cujos salários vigentes em 31 de outubro de 2010, alcançavam até R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais), reajuste de 6,50% (seis vírgula cinco por cento) a partir de 1º de novembro.
- b) Para os trabalhadores cujos salários vigentes em 31 de outubro de 2010, alcançavam acima de R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais), será concedido um aumento único no valor de R\$ 260,00 (Duzentos e Sessenta Reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Serão compensadas todas as antecipações espontâneas que forem concedidas durante a vigência desta Convenção, por ocasião da próxima Data base, desde que de forma coletiva e não decorrente de promoção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso sobrevenha, por força de lei, correção salarial na vigência desta Convenção, todas as antecipações porventura concedidas serão compensadas na data da vigência da Lei, Decreto ou Medida Provisória.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas ficarão isentas de ressarcimento de qualquer espécie, a título de perdas salariais, referentemente à aplicação da presente cláusula, a seus empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas ficam obrigadas a comunicar ao Metasita, sobre as correções salariais previamente concedidas antes da data – base, salvas as que forem provenientes de promoção.

### **CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE**

Após a correção salarial prevista na Cláusula 4ª, as empresas concederão aos seus empregados abrangidos pela presente Convenção, um aumento salarial a título de Aumento Real/Produtividade, a partir de 1º de fevereiro de 2011, como segue:

- a) Para os trabalhadores cujos salários vigentes em 31 de outubro de 2010, alcançavam até R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais), acréscimo de 1,5% (um vírgula cinco por cento) a partir de 01/02/2011.
- b) Para os trabalhadores cujos salários vigentes em 31 de outubro de 2010, alcançavam acima de R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais), será concedido um aumento de R\$ 60,00 (Sessenta Reais) a partir de 01/02/2011.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO / ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas concederão a todos os seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de no mínimo 40 % (quarenta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.
- b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**

As empresas que concederem antecipações salariais na vigência do presente instrumento deverão fazê-lo de forma coletiva e em percentual idêntico para todos os trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso as antecipações concedidas não obedeçam ao critério acima estabelecido, estas serão consideradas como aumento real não deduzíveis em reajustes futuros.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas, além dos descontos legais, poderão efetuar outros descontos na folha de pagamento, tais como: Seguro de Vida em grupo, clubes recreativos e de serviços, cooperativas de crédito e de consumo, doações a entidades filantrópicas e outros, mediante autorização expressa do empregado interessado, tudo nos termos do enunciado 342 do TST.

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

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que vier substituir outro de salário maior, por qualquer motivo desde que a substituição não seja eventual, inclusive por rescisão de contrato de trabalho, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data de sua substituição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado receberá o salário do trabalhador substituído somente no período de substituição, quando este for igual a 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – É vedado à empresa dividir o período de substituição entre dois ou mais funcionários como forma de não pagar a diferença correspondente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

As empresas se obrigam a remunerar as horas extras trabalhadas com os seguintes percentuais:

Com acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação às horas normais, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis;

Com acréscimo de 100% (cem por cento), para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, independentemente da remuneração normal dessas dias de repouso;

Na hipótese de haver interesse do empregado pela compensação das horas extraordinárias com folgas, estas dar-se-ão com base no número de horas normais realizadas e não em função da remuneração compensatória.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, compreendido de 22:00 às 05:00 horas, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS / 2010

As empresas, segundo o número de empregados, pagarão a Título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), referente ao ano de 2010, os seguintes critérios:

- a) Para cada estabelecimento com até 20 (vinte) empregados: R\$ 250,00 (Duzentos e Cinquenta Reais);
- b) Para cada estabelecimento com 21 a 50 (vinte e um a cinquenta) empregados: R\$ 300,00 (Trezentos Reais);
- c) Para cada estabelecimento com mais de 50 (cinquenta) empregados: R\$ 400,00 (Quatrocentos Reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores a serem distribuídos serão pagos em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira até o dia 07/01/2011 e a segunda até o dia 08/02/2011.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor da PLR será proporcional ao tempo de trabalho, à razão de 1/ 12 (um doze avos) por mês de efetivo trabalho, considerando o mês acima de 15 (quinze) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Terá direito à PLR , mesmo que de forma proporcional, todos os atuais empregados, demitidos, aposentados e afastados por doença comum que efetivamente trabalharam durante o ano de 2010. Os trabalhadores afastados por doença profissional ou acidente de trabalho que, devidamente caracterizado pelo INSS, terão direito ao valor integral da PLR .

**PARÁGRAFO QUARTO:** O pagamento desta PLR não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas que já possuem programa próprio de participação nos lucros ou resultados, não serão abrangidas pela presente cláusula, mas manterão o valor mínimo estipulado nela, e acatarão o disposto no art. 2º, inciso I, da lei nº 10.101 de 19/12/2000 que trata da representação do Sindicato na comissão de PLR.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO HABITACIONAL

As empresas envidarão esforços para conceder Plano Habitacional para seus funcionários.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

As empresas, segundo o número de empregados, fornecerão uma Cesta básica a partir de janeiro de 2011, adotando os seguintes critérios:

- Empresas com até 20 empregados no valor mínimo de 40,00 (Quarenta Reais);
- Empresas com mais de 20 a 50 empregados no valor de mínimo de 65,00 (Sessenta e Cinco Reais);
- Empresas com mais de 50 empregados no valor mínimo de R\$ 80,00 (Oitenta Reais).

- a) Ter o empregado mais de 90 dias de empresa. O direito a cesta básica começa no mês imediatamente posterior daquele em que completar o referido período;
- b) Ter o empregado apresentado no máximo 02 (dois) atestados médicos durante o mês;
- c) Não estar afastado pelo INSS;
- d) Não tiver falta injustificada no mês anterior;
- e) Não ter sofrido acidente SPT e CPT, o qual deu causa (ato inseguro) no mês anterior;
- f) Não ter recebido advertência escrita no mês anterior;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A Cesta Básica ou Vale Alimentação será fornecido até o 5º dia útil do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica facultado ao empregado o recebimento da Cesta Básica ou um Vale com o mesmo valor acima para que o mesmo possa retirar sua cesta básica no estabelecimento comercial indicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica expressamente proibida a compra de bebidas alcoólicas e cigarros.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviços extraordinários além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período superior a 02 (duas) horas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão alimentação subsidiada aos seus empregados na seguinte forma:

80% para quem recebe salários até R\$ 700,00

75% para quem recebe salários de R\$ 701,00 a R\$ 1.100,00

70% para quem recebe salários acima de R\$ 1.100,00

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA**

As empresas com mais de 51 empregados garantirão planos de saúde próprio ou contratados a seus funcionários. O SINDIMIVA envidará esforços para que as outras empresas não contempladas nesta Convenção venham a estender este benefício.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A participação financeira dos funcionários será de acordo com os planos de cada empresa.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas que por ocasião do falecimento do empregado ou de seu dependente legal, contar com mais de 01 (um) empregado em seu efetivo, ficarão obrigadas a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia de R\$ 282,83 (Duzentos e Oitenta e Dois Reais e Oitenta e Três Centavos).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que possuem seguro que abrangem auxílio funeral, estarão isentas deste pagamento.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Durante o contrato de experiência, o salário do empregado admitido nesta situação será inferior em 15% (quinze por cento) relativamente ao salário da função que venha a exercer, respeitando o piso salarial convencionado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Este percentual, de que trata o “caput” da presente cláusula, somente poderá ser aplicado pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 03 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa e sem justo motivo, devendo o empregado ser reintegrado no emprego imediatamente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a apresentar comprovante do pagamento da Contribuição Sindical dos Trabalhadores e Patronal no ato da Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Sindicato não efetuará homologação quando a empresa não comprovar o pagamento da Guia de Recolhimento da Contribuição sindical Urbana.

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

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

Em atividades onde ofereça riscos à gestação, comprovados através de atestado médico e/ou pelo SESMT da empresa, a empregada gestante será imediatamente remanejada de função, assim que informar a empresa sua condição de gestante.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Terá garantia de emprego e ou de salários, todo empregado que estiver faltando 24 (vinte e quatro) meses para completar o período necessário para aposentadoria desde que esteja há 05 (cinco) anos na mesma empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em período de pré-aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS 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: 03 (três) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins e obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário DSS – 8030 (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, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado DSS – 8030 para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e nas mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O DSS – 8030 deverá ser entregue ao empregado acompanhado dos respectivos documentos e informações, inclusive do Laudo Técnico Pericial que comprove o caráter especial da atividade exercida pelo mesmo.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

As empresas abrangidas por esta convenção Coletiva de Trabalho adotarão jornada para turno de revezamento conforme a seguir:

1 – As empresas que adotam regime de 02 (dois) e/ou 03 (três) turnos, a jornada semanal será de 40 (quarenta) horas em média. Para os demais regimes, a jornada será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas.

2 – Fica acordado o seguinte horário de trabalho para 03 turnos de revezamento com folgas alternadas aos sábados e todos os domingos:

- 23:00 às 07:00 - segunda a sexta-feira.
- 15:00 às 23:00 - segunda a sexta-feira.
- 07:00 às 15:00 – segunda a sábado.

Perfazendo assim. Em média 44 horas semanais.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

As empresas garantirão aos empregados o intervalo mínimo de 60 (sessenta) minutos para refeição, observadas as instruções da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, do Ministério do Trabalho.

### **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TURNO DE REVEZAMENTO**

Os trabalhadores que laboram em turno de revezamento, quando do trabalho em feriado, além dos adicionais que fazem jus, receberão as horas trabalhadas com majoração de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REFEITÓRIO E VESTUÁRIO**

As empresas que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexo, e, as empresas ficam obrigadas a manter bebedouros.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS**

Sempre que os empregados exercem funções que levam a esforço repetitivo, seus postos serão reavaliados afim que venham a melhorar o exercício do trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Sindimiva orienta as empresas o conhecimento ou apreciação do seu PPRA pelo Metasita, para possíveis melhorias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Evitar-se-á qualquer forma de extensão da jornada de trabalho em atividades que comportem riscos de ocasionar lesões por esforços repetitivos e outros problemas de saúde relacionados ao trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

Ficam obrigadas as empresas a fornecerem, gratuitamente, a seus empregados, até 02 (dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente em funções especiais, este número poderá ser elevado até 03 (três), por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Sendo fornecido pelas empresas, o uso do uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

Por estragos, danos ou extravios dolosos, salvo o uso normal;

Pela manutenção do uniforme em condições de higiene e apresentação.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA - SIPAT**

As empresas informarão ao Sindicato dos empregados, com antecedência mínima de 15 dias, o programa e a data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas convidarão o departamento de saúde do Sindicato profissional para participar da SIPAT, devendo ser ajustado, entre as partes o tema a ser desenvolvido.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES DA CIPA**

Nos dias de reunião de 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 à hora prevista para a reunião.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas garantirão tempo livre de trinta minutos por semana aos membros da CIPA, dentro da jornada de trabalho, para realização de prevenção na área de saúde do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS PARA CIPEIROS**

O METASITA oferecerá treinamento para os Cipeiros, sem ônus para as empresas, que assim quiserem. A liberação do dia de treinamento fica por conta da empresa.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as proteções que devem ser tomadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os equipamentos de proteção individual necessários, não poderão ser cobrados e deverão conter o certificado de aprovação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas deverão tornar obrigatório o uso dos EPI's, bem como substituí-los quando danificados;

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

- por estrago, danos ou extravio dolosos, comprovados, devendo a empresa ser indenizada nesses casos; pela devolução, quando de extinção ou rescisão do contato de trabalho ou quando não for mais necessário sua utilização.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES PERIÓDICOS**

As empresas fornecerão cópias dos resultados dos exames periódicos aos empregados que os solicitarem.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme art. 60, parágrafo 4º, da lei nº 8.213, de 24/07/91, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (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 aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratação, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em um município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos por médico do SUS.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO - READAPTAÇÃO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos casos de doença profissional este compromisso de remanejamento ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar. Ficam excluídos deste compromisso de remanejamento, os empregados vítimas em acidentes do trabalho a que deram causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados readaptados às novas funções não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACIDENTES DO TRABALHO - TRANSPORTE**

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do atendimento médico.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os fins desta cláusula, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato Profissional, em local interno e apropriado para tal, limitando os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedado, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação à categoria econômica.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de 72 (setenta e duas) horas, cópia da

Comunicação de Acidentes do Trabalho “CAT” encaminhada à Previdência Social.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES**

O não recolhimento das mensalidades sindicais dos associados, por parte da empresa, dentro dos prazos previstos, acarretará multa acumulada de 10% (dez por cento) ao mês, acrescido de correção legal, sem prejuízo de o sindicato envolvido efetuar cobrança judicial.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

O repasse do desconto deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil após o efetivo desconto.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Aplica-se esta cláusula também nos casos dos repasses de convênios.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL**

As empresas descontarão de cada empregado da categoria do *SINDICATO*, na 1ª parcela da PLR/2010, em janeiro de 2011, o valor de R\$ 14,60 (quatorze reais e sessenta centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não se incluem na hipótese prevista nesta cláusula, os empregados pertencentes às categorias diferenciadas ou vinculados a outros sindicatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado poderá exercer seu direito de oposição à cobrança da Taxa Negocial, individualmente, junto à secretaria do *SINDICATO*, até o dia 17/12/2010, mediante documento escrito e devidamente protocolizado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caberá ao *SINDICATO* promover ampla divulgação, através de seus boletins e outras formas de comunicação, junto à categoria, sobre todos os detalhes relativos ao desconto da Taxa Negocial.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Sindicato será o único responsável por eventual ressarcimento ao trabalhador da referida taxa negocial em caso de cobrança judicial, seja através de ação individual ou de ação promovida pelo Ministério Público do Trabalho. Caso a Empresa seja compelida a efetuar qualquer ressarcimento em função de condenação judicial, esta poderá, imediatamente, exigir do Sindicato a restituição da referida quantia, podendo, inclusive, descontar o valor de qualquer repasse devido ao Sindicato.

**CARLOS JOSE DE VASCONCELOS SILVA**  
PRESIDENTE  
SIND T N I S M M M E M E D P I DE TIM E CEL FABRICIANO

**KLEBER WILLIAN DE SOUZA**  
TESOUREIRO  
SIND T N I S M M M E M E D P I DE TIM E CEL FABRICIANO

**JEFERSON BACHOUR COELHO**  
PRESIDENTE  
SIND INTERM DAS IND METAL MEC E MAT ELET DE IPATINGA

