

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001214/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012601/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46249.000745/2014-71
DATA DO PROTOCOLO: 02/04/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/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 01º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º 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 2013, o piso salarial será:

- Empresas com até 50 empregados o valor será de R\$ 796,40;
- Empresas com 51 a 100 empregados o valor será de R\$ 836,22;
- Empresas com mais de 100 empregados o valor será de R\$ 878,03.

PARÁGRAFO ÚNICO: O 1º Piso Salarial deverá ser sempre 10% (Dez por cento) superior ao salário mínimo, os demais 5% (Cinco por cento) sobre a faixa anterior.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REVISÃO SALARIAL**

Os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2013 serão corrigidos com o índice de 5,58%, a partir

de 1º de novembro de 2013.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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.

§ 1º - 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 15º. (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

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

§ 3º - 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 SEXTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

As empresas que antecederem 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, nestas consideradas como aumento real não deduzíveis em reajustes futuros.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

§ 1º - O Empregado receberá o salário de trabalhador substituído somente no período de substituição, quando este for igual a 30 (trinta) dias.

§ 2º - É vedado à empresa dividir ao 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 NONA - HORAS EXTRAS

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

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

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

3 - 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 - 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 PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS OU ABONO/2013

As empresas, segundo o número de empregados, pagarão a título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) ou ABONO, referente ao ano de 2013, os seguintes critérios:

a) Para cada estabelecimento com até 20 (vinte) empregados: R\$ 307,73 (Trezentos e Sete Reais e Setenta e Três Centavos);

b) Para cada estabelecimento com 21 a 50 (vinte e um a cinquenta) empregados: R\$369,27 (Trezentos e Sessenta e Nove Reais e Vinte e Sete Centavos);

c) Para cada estabelecimento com mais de 50 (cinquenta) empregados: R\$ 492,37 (Quatrocentos e Noventa e Dois Reais e Trinta e Sete Centavos).

§ 1º - Os valores a serem distribuídos serão pagos em 2 (duas) parcelas, sendo 50% até o dia 20/06/2013 e o restante até o dia 20/07/2013.

§ 2º - O valor da PLR ou ABONO 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.

§ 3º - Terá direito, mesmo que de forma proporcional, todos os atuais empregados, demitidos, aposentados e afastados por doença comum que efetivamente trabalharam durante o ano de 2013. Os trabalhadores afastados por doença profissional ou acidente de trabalho que, devidamente caracterizado pelo INSS, terão direito ao valor integral da PLR ou ABONO.

§ 4º - O pagamento desta PLR ou ABONO não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

§ 5º - 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 SEGUNDA - PLANO HABITACIONAL

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ALIMENTAÇÃO

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

- 80% para quem recebe salários até R\$ 796,40;
- 75% para quem recebe salários de 796,40 a R\$1.230,94;
- 70% para quem recebe salários acima de R\$1.230,94.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas, segundo o número de empregados, fornecerão uma Cesta básica a partir de 1º. de novembro/2013, adotando os seguintes critérios:

- Empresas com até 50 (cinquenta) empregados no valor mínimo de R\$ 80,56 (Oitenta Reais e Cinquenta e Seis Centavos);
- Empresas com mais de 51 empregados, inclusive, no valor mínimo de R\$ 96,23 (Noventa e Seis Reais e Vinte e Três Centavos).

- 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.

§ 1º - A Cesta Básica ou Vale Alimentação será fornecido até o 5º. dia útil do mês subsequente.

§ 2º - 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.

§ 3º - Fica expressamente proibida a compra de bebidas alcoólicas e cigarros.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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\$ 316,50 (Trezentos e Dezesesseis Reais e Cinquenta Centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que possuem seguro que abrangem Auxílio Funeral, estarão isentas deste pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

§ 1º - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário (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, fornecerá 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 nas mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

§ 2º - O PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário 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.

§ 3º - As empresas fornecerão o PPP aos seus ex-empregados, se solicitado e aos atuais, quando de suas demissões.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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

§1º – 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.

§2º – 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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.

§1º – O Sindimiva orienta as empresas o conhecimento ou apreciação do seu PPRA pelo Metasita, para possíveis melhorias.

§2º – 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - REUNIÕES DA CIPA

Nos dias da 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

§ 1º - Os equipamentos de proteção individual necessários, não poderão ser cobrados e deverão conter o Certificado de Aprovação.

§ 2º - As empresas deverão tornar obrigatório o uso dos EPI's, bem como substituí-los quando danificados;

§ 3º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- Por estrago, danos ou extravios dolosos, comprovados, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- Pela devolução, quando de extinção ou rescisão do contrato de trabalho ou quando não for mais necessária sua utilização.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES PERIÓDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 processo de readaptação ocorreu através de Centro de Reabilitação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º - 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.

§ 2º - Os empregados readaptados às novas funções não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

§ 1º - O repasse do desconto deverá ser efetuado até o 5º. dia útil após o efetivo desconto.

§ 2º - Aplica-se esta cláusula também nos casos dos repasses de convênios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL

As empresas descontarão de cada empregado da categoria do SINDICATO, na folha de pagamento do mês de abril de 2014, o valor de R\$ 17,66 (Dezessete Reais e Sessenta e Seis Centavos), aprovado em assembleia da categoria ocorrida em 13/03/2014.

§ 1º - Não se incluem na hipótese prevista nesta cláusula, os empregados pertencentes às categorias diferenciadas ou vinculadas a outros sindicatos.

§ 2º - O empregado poderá exercer seu direito de oposição à cobrança da Taxa Negocial, individualmente, junto à secretaria do SINDICATO, até o dia 26/03/2014, mediante documento escrito, fornecido pela secretaria e devidamente protocolizado.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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