ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2022-2023

Pelo presente instrumento e na melhor forma de direito, de um lado. SANISA MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES LTDA, pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ/MF sob número 00.497 013/0001-61 e, de outro, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, Mecânicas e de Material Elétrico e Informática de Ipatinga, Belo Oriente, Ipaba e Santana Do Paraíso, com sede na Av. Fernando de Noronha, nº 90, bairro Bom Retiro, em Ipatinga, MG, CNPJ nº. 19.869.650/0001- 04, neste ato representado pelo seu presidente, Geraldo Magela Duarte, brasileiro, casado, metalúrgico, CPF Nº. 585.583.066-72, ao final assinado, doravante designado simplesmente SINDIPA, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA-ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da empresa, com abrangência territorial em Ipatinga, Ipaba, Santana do Paraíso e Belo Orientem.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.
CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 A 31/10/2023.

A partir de 01 de novembro de 2022, o Piso Salarial para 220 horas/mês será de R$ 2.354,00 (dois mil e trezentos e cinquenta e quatro reais) para empregados que exerçam funções não qualificadas.

Parágrafo Único. Nenhum empregado poderá receber valor menor que o Page Salarial da categoria pela jornada de trabalho, à exceção dos aprendizes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023

- Os valores monetários dos salários vigentes em 31/10/2022 serão reajustados 07% (sete por cento), a partir de 01/11/2022.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS
CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, referentes aos meses de novembro, dezembro, 13º salário de 2022, janeiro, fevereiro, março e abril de 2023, serão pagas até o dia 05/05/2023.

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados,

domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

A empresa que efetuar pagamentos de salários e de vales, através de depósito hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho, e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeições, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de comprovação, mantido as demais condições da Portaria no. 3281/84 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único: A empresa que efetuar o respectivo pagamento em depósitos bancários, que possibilitem o saque em cartão "24 horas", não necessita liberar seus funcionários durante a jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá mensalmente a seus empregados um adiantamento sobre o salário, respeitada as seguintes condições I- O adiantamento corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário mensal, desde que o funcionário já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.
II - O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverão ser pagos no primeiro dia útil imediatamente anterior. III - Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência do pagamento;
IV - O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento do 13º salário.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor recolhido ao FGTS.

Parágrafo Único. Ficará dispensada do fornecimento do demonstrativo de pagamento, a empresa que propiciar aos funcionários, a disponibilidade gratuita do acesso a demonstrativo eletrônico de pagamento com as especificações de valores e respectivos descontos.

CLÁUSULA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários deverá ser efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao mês trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.
I - O não pagamento dos salários, no prazo determinado nesta cláusula, acarretará multa revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro: 5% (cinco por cento) ao mês do piso base da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita com atraso de até 15 (quinze) dias, sendo então pago o valor principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo: 10% (dez por cento) ao mês do piso base da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita com atraso superior de 15 dias, sendo então pago o valor principal e a respectiva multa.
II - O não pagamento do adiantamento salarial Vale Refeição, 13°salário e a remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

REMUNERAÇÃO DSR
CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO DO DSR-DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de um atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não seja superior a 30 (trinta) minutos por semana, não acarretará o desconto do DSR correspondente da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo. A empresa só poderá descontar o DSR quando este atraso for superior aos 30 (trinta) minutos e a justificativa não for aceita por ela.

DESCONTOS SALARIAIS
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO.
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O funcionário que venha substituir outro de salário maior, a partir do 30° (trigésimo) dia da substituição de caráter eventual, passará a receber o mesmo salário do substituído, excluídos as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro. Não se aplica a garantia do item anterior, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS VARIA

Quando ocorrer trabalho em regime de Hora Extraordinária, esta será remunerada da seguinte forma.

I – C.L. T consolidação das Leis trabalhista.
II - Na prorrogação da jornada diária, será também considerada como extraordinária, o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer.
III - Nas empresas, que possuem restaurantes e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando forem programadas jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos ou folgas, deverão fornecer lanches ou refeições aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou

reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado.

Parágrafo Único: Nas empresas em que não se compensem totalmente as horas normais de sábado, as horas extras quando executadas, no sábado terão 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

ADICIONAL NOTURNO
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 20% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE

Os empregados que exerçam suas funções em áreas insalubres, assim definidas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA (NR-9 do Capítulo V, título II da C.L.T.), receberão o adicional nos graus definidos na legislação pertinente.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERICULOSIDADE

A empresa pagará adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre remuneração de empregado.

Parágrafo Único. Ocorrendo trabalho em locais de condições de periculosidade de modo eventual, ainda assim será devido o adicional de periculosidade nos termos definidos pela Cláusula Décima Sétima.

PRÊMIOS
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS e integrarão a remuneração do empregado para todos os fins e efeitos de direito.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2022

A empresa pagará, à título de PLR do ano de 2022, o valor correspondente a um salário mínimo federal, pago em duas parcelas de igual valor, vincendas a primeira até setembro de 2022 e a segunda até março de 2023.

Parágrafo Único. Para os funcionários que em dezembro de 2022, não tenham completado os 12 (doze) meses trabalhados na empresa, receberão o valor acima de forma proporcional ao número de meses trabalhados no exercício de 2022. Será considerado, como mês integralmente trabalhado, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2022 a 31/10/2023.
Preservadas o pagamento de 300,00 de V.A

Parágrafo único. A concessão do Vale Refeição será feita no primeiro dia útil de cada mês, em valor suficiente ao mês integral a ser iniciado.

AUXÍLIO TRANSPORTE
CLÁUSULA VIGÉSIMA

A empresa fornecerá Vale Transporte em número suficiente ao trajeto residência/trabalho, trabalho/residência, nos termos da lei.
I- A empresa descontará do salário dos empregados o percentual máximo de 6% (três por cento) a título de vale transporte.
II - O vale Transporte deverá ser usado pelo empregado somente para locomoção da residência para o local de trabalho e vice-versa.
III - Todo e qualquer deslocamento para prestação de serviço ficará por conta do empregador.
IV - É proibido o fornecimento do vale transporte diariamente. O vale transporte deverá ser entregue ao trabalhador até o último dia anterior ao período a ser trabalhado, em quantidade suficiente para este período, considerando-se período trabalho como o mês integral.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ESCOLAR

Recomenda-se às empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará, a título de auxílio funeral, 2,5 (dois vírgula cinco) pisos salariais (conforme estipulado na cláusula 1º), em até 02 (dois) dias úteis.

Parágrafo Único: A empresa ficará excluída do cumprimento desta cláusula, caso mantenha seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior ao valor acima estipulado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE A MORTE NATURAL

Na ocorrência de morte natural, a empresa pagará ao empregado uma indenização equivalente a 1,5 (um cinco) vezes o seu salário nominal. Está indenização só será paga quando ocorrer a rescisão contratual.

Parágrafo Único: A empresa ficará excluída do cumprimento desta cláusula, caso mantenha seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior ao valor acima estipulado.
MORTE ACIDENTAL:

Na ocorrência de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará ao empregado uma indenização equivalente a 03 (três) vezes o seu salário nominal. Está indenização só será paga quando ocorrer a rescisão contratual.

Parágrafo Único: A empresa ficará excluída do cumprimento desta cláusula, caso mantenha seguro de vida para seus empregados, desde que o seguro seja pago pela empresa em parte ou na totalidade e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior ao valor acima estipulado.

AUXÍLIO CRECHE
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa com mais de 30 (trinta) funcionárias - mãe maior de 16 anos de idade poderá optar entre celebrar o convênio previsto no § 2o do artigo 398, da CLT, ou reembolsar diretamente as funcionárias o valor das despesas com taxa de matrícula e mensalidade de creches legalmente reconhecidas, mediante apresentação de recibos, até o limite de 20% do piso salarial, por mês, e por filho com idade entre zero e até 02 (dois) anos de idade.

Parágrafo Único. Esta forma de reembolso não integrará o salário ou a remuneração da funcionária para qualquer efeito jurídico ou legal.

OUTROS AUXÍLIOS
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIÁRIAS

A empresa deve efetuar adiantamento em espécie ao funcionário destacado para serviços externos, em valor suficiente para cobrir as despesas com transporte, alimentação e, se for o caso, estadia.

Parágrafo Primeiro. O prazo para prestação de contas fica a critério de cada empresa, desde que o funcionário não tenha de suprir despesas com recursos próprios. Ocorrendo esta situação, a empresa terá de ressarci-lo no prazo de 48 horas após a prestação de contas.

Parágrafo Segundo. A empresa, caso desloque seus funcionários para fora do seu Município de atuação deverá, caso já conceda Vale Refeição aos seus funcionários, verificar a sua aceitação e se o valor é compatível para o local de deslocamento.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia. A empresa irá fornecer gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pela empresa, observando-se um período de 30 (trinta) dias renovável por igual período. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

Parágrafo Único: Na hipótese da empresa interromper o período de experiência para o qual o funcionário foi contratado, será obrigada a pagar 50% (cinquenta por cento) do período não cumprido, ou o aviso prévio, conforme o contrato de experiência preveja ou não, o direito de rescisão antecipada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

A empresa, ao proceder ao registro do contrato de trabalho na CTPS, indicará a localidade onde o trabalhador efetivamente prestará seus serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PIS

Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PAS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados para exercício da mesma função antes exercida, desde que seu afastamento da empresa não seja superior a 12 (doze) meses, garantirá ao mesmo, a percepção de salário reajustado através de percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período que esteve desligado da empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, no ato da homologação, fornecerá ao empregado dispensado, sem motivo justificado, uma Carta de Referência.

Parágrafo Único. Quando da demissão, a empresa fornecerá também, a documentação dos cursos que o empregado concluiu na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA-AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado, dispensado sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos determinantes, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DE FGTS PARA A CASA PRÓPRIA

Será devida aos trabalhadores demitidos imotivadamente, a incidência da indenização de 40% (quarenta por cento) do FGTS, sobre o valor corrigido e atualizado até a data do pagamento, do saque efetuado pelo trabalhador na vigência contratual, para os fins de aquisição (financiamento ou amortização) da casa própria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do período contratual e da natureza do desligamento, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional, a qual será realizada no 1° (primeiro) dia útil após o término do contrato de trabalho, sob pena de não o fazendo nos limites dos prazos retro arcarem com as multas previstas na legislação vigente e no presente instrumento coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO POR OCASIÃO DA APOSENTADORIA

Aos empregados aposentados será assegurada, no ato rescisório, a indenização de 40% (quarenta por cento sobre os depósitos devidos durante todo o contrato de trabalho).

Parágrafo único. Aos empregados que se aposentarem e permanecerem trabalhando na mesma empresa, após a aposentadoria, o pagamento de a multa fundiária dar-se á somente no ato da rescisão contratual, devendo ser calculada sobre o saldo do FGTS sacado na vigência contratual, por motivo de aposentadoria e dos depósitos devidos posteriormente a aposentadoria.

AVISO PRÉVIO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço de, no mínimo, 30 (trinta) dias e obedecerá aos seguintes critérios:
I - Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado.
II - A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana, descontados dos 7 (sete) dias corridos durante o período, ou 7 (sete) dias corridos durante o período.
O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia da semana.
III - Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas na CLT.
IV-O Aviso Prévio será proporcional ao tempo de serviço, nos termos da Lei n.12.506/2011.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TERCEIRIZAÇÃO

Caso exista mão de obra terceirizada, na atividade fim ou meio, serão garantidas as mesmas, todos os direitos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, até o término da atividade.

ESTÁGIO APRENDIZAGEM
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APRENDIZES DO SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, um salário mínimo/hora de acordo com os mínimos estabelecidos anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de aplicabilidade do Decreto número 8.618/2015.

Parágrafo Primeiro. A empresa não poderá deixar de cumprir o que determina o Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005 com relação à contratação de aprendizes.

Parágrafo Segundo. As condições e prazos para inscrições, de seleção dos candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgadas nos quadros de avisos com antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Terceiro. As entidades sindicais integrantes deste Contrato Coletivo encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiteraram ao Conselho Regional do SENAI reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas condições e oportunidades de participação nos

exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

Parágrafo Quarto. O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo determinado conforme Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005.

Parágrafo Quinto. No último período de aprendizado (06 meses), pela jornada normal de trabalho (220 horas/mês), o aprendiz receberá a título de remuneração o valor do piso salarial desta Convenção Coletiva.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa poderá promover a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis e proporcionará condições para o seu aprimoramento profissional, com vistas à promoção funcional e melhor aproveitamento de suas habilidades.

MÃO-DE-OBRA JOVEM
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

A empresa deverá cumprir integralmente as Convenções 111 e 138 da OIT -- Organização Internacional do Trabalho, que versa respectivamente sobre discriminação em matéria sobre emprego e profissão, e determina a abolição do trabalho infantil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- TRABALHO DO MENOR

É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos em atividades insalubres, perigosas ou que possam acarretar danos à saúde do trabalhador.

Parágrafo único: Na contratação de menores deverá ser respeitado o horário de estudo.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa será obrigada a preencher os formulários exigidos pela Previdência Social aos segurados e a cargo do empregador, abaixo discriminado:

I - As comunicações de acidente do trabalho, destinadas ao órgão previdenciário, deverão ser encaminhadas no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da ocorrência do acidente-tipo, nos parâmetros da Lei no 8.213/91 e dos Decretos no 357/91 e 611/92, com a remessa de cópia ao sindicato profissional em igual prazo.

II - A relação dos salários de contribuição destinada a requerimento de quaisquer benefícios da Previdência Social deverá ser entregue ao interessado no prazo de 05 (cinco) dias úteis da solicitação.

III - Os formulários informativos para a concessão de benefícios de aposentadoria previstos no art.58, parágrafo 4o da Lei no 8.213/91 e no Regulamento da Previdência Social. Decreto no 3048/99, e demais informações contratuais exigidas pelo INSS, independente de solicitação à empresa.

IV - A empresa se obriga cumprir ainda outras exigências do órgão da Seguridade Social, fornecendo as informações contidas em seu arquivo e de seu conhecimento com referência ao contrato de trabalho.

Parágrafo Único: A solicitação pelo empregado do referido formulário deverá ser atendida pela empresa no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de protocolização do pedido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Aos trabalhadores portadores da Síndrome da imunodeficiência Adquirida (AIDS), além de todas as garantias previstas na legislação em vigor, serão garantidos, completamente:
I - Proibição da introdução do teste HIV na rotina dos exames de admissão a demissão, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.
II - Os testes de HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

A empresa irá efetuar, em 48 (quarenta e oito) horas, após o recebimento das CTPS, as anotações pertinentes às alterações contratuais nas carteiras de trabalho e previdência social, pertinente a alterações contratuais, referentes a salários, bem como funções exercidas, e outras legalmente exigidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO A DADOS E INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

A empresa fornecerá declarações ao empregado, ou dará ao mesmo acesso ao conjunto de dados e informações, da sua ficha de registro de empregado, assim como aos assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativos contidos nos registros, desde que formalmente solicitadas pelo interessado.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO. NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

A empresa, caso possua mais de 60 (sessenta) empregados, definirá cada cargo de mão-de-obra operacional, numa carreira progressiva que não ultrapasse a 04 (quatro) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.
Parágrafo Único: O cargo/função será anotado na CTPS juntamente com o código CBO (Código Brasileiro de Ocupação), sendo obrigatório o registro do mesmo na RAIS.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

I - CARGO SUPERIOR - A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comporta um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;
II - CHEFIA - Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 60 (sessenta) dias;

Nota: Vencido o prazo experimental ou o empregado é efetivado, recebendo o devido aumento salarial com respectiva anotação em sua carteira profissional, ou retorna à função anteriormente exercida.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores e, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos seus ex-empregados.

Parágrafo Único. A empresa não poderá, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não ter filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão somente a qualificação e conhecimentos exigidos para o exercício da função.

ASSÉDIO MORAL
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador que por pressão superior for submetido à ofensa que provoque abuso na sua integridade física mental deverá procurar o sindicato para que a entidade utilize os meios legais para ressarcimento do dano sofrido, como também denunciar ao Ministério Público do Trabalho e DRT.

ASSÉDIO SEXUAL
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por qualquer de seus meios, praticados contra a (o) trabalhadora (o) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor (a).

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

A empresa se obriga a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência e mobilidade ocupacional de seus funcionários, independentemente de cor, raça, idade, orientação sexual, crença religiosa, ou limitação em virtude de deficiência física face ao cargo pretendido, bem como às mulheres casadas com filhos e mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissional.

Parágrafo Primeiro. Obriga-se a empresa a garantir que sejam apenas técnicos e ou profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, assegurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

Parágrafo Segundo. A empresa obriga-se, ainda, a abolir de qualquer anuncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo "boa aparência" ou qualquer outro de conteúdo discriminatório.

ESTABILIDADE MÃE
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro: Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprovar no prazo de 10 (dez) dias a partir da notificação de dispensa, ocasião em que será devida a sua reintegração imediata.

Parágrafo Segundo. No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o aviso prévio não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia impedida a prestação de serviços no restante da sua jornada de trabalho.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Desde que tenha percebido o respectivo benefício previdenciário, fica garantido ao empregado acidentado, independente de ter ou não ficado com sequela, e ao portador de doença profissional, adquirida em consequência de suas atividades na empresa, emprego ou salário pelo período mínimo de 1 (um) ano, a partir da data de sua
Alta.

ESTABILIDADE PORTADORA DOENÇA NÃO PROFISSIONAIS CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
Ao empregado afastado do serviço, por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém ao prazo máximo de (sessenta) dias para afastamento até 02 (dois) anos e garantia de 90 (noventa) dias para quem afastou mais de 02 (dois) anos.
Parágrafo Único. Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos funcionários com mais de 10 (dez) anos da empresa que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

Parágrafo Primeiro. Aos funcionários com mais de 20 (vinte) anos da empresa que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

Parágrafo Segundo. O contrato de trabalho destes empregados, desde que se enquadrem nas condições acima, somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão ou por justa causa, todos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

Ao empregado que já comprovadamente adquiriu o direito à aposentadoria, em qualquer das suas modalidades, fica garantido emprego e salário durante o período de 30 (trinta) dias a partir da data do protocolo do requerimento de benefício junto ao INSS.

ESTABILIDADE ABORTO
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

É assegurada à empregada gestante que sofrer aborto não criminoso, desde que comprovado por atestado médico oficial, um repouso remunerado de 02 (duas) semanas.

Parágrafo Único. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, por 30 (trinta) dias, da empregada gestante que sofrer aborto, não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, ficando-lhe assegurado o direito de retornar a função que ocupava antes de seu afastamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE D

A empresa enviará ao sindicato, até o dia 15 (quinze) de fevereiro de cada ano, cópias dos quadros III, IV, V e VI - previstos na NR-4, referentes ao ano anterior.
I - No caso de acidente fatal ou grave ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado num prazo de 02 (duas) horas após o acidente e, em ocorrendo após 18 (dezoito) horas até as 09 (nove) horas do dia seguinte.
II - Entende-se como acidente grave aquele que levar o acidentado à internação hospitalar ou a mutilação de membros, no todo ou parte, ou à fratura de ossos.
III - Na ocorrência de acidente fatal ou grave de trajeto a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente a partir do momento em que a empresa tomar conhecimento do fato.
IV - Será facultado ao sindicato o acesso ao posto de trabalho para verificação de nexo causal de acidentes, desde que acompanhados pelo técnico da empresa ou outro representante legal.

OUTRAS ESTABILIDADES
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

I - ABONO DE FALTA - Será abonada a falta do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.
II - HORÁRIO DE TRABALHO - Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, o segundo grau curso superior, curso de formação profissional, devendo a empresa ser notificada dentro de 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura deste Acordo ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

III - ESTÁGIO - As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades das empresas.
IV - EXTENSÃO - Esta mesma garantia aplica-se ao trabalhador em curso alfabetizante.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS. COMPENSAÇÃO DE JORNADA
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA-COMPENSAÇÃO DE HORAS COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com Sábado, e somente nesta hipótese, a empresa que trabalha sob regime permanente de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:
I - Reduzir as jornadas diárias de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação semanal;
II - Pagar o excedente, como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;
III - Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

Parágrafo Primeiro: As empresas comunicarão aos seus empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada, à exceção das que se enquadrem no item I.

Parágrafo Segundo: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez (10) horas diárias.
Parágrafo Terceiro: Todos os acordos de compensação anual de horas e dias pontes deverão ser firmados com a participação do Sindicato de trabalhadores.

Parágrafo Quarto: Fica vedada a aplicação de "banco de horas" sem a anuência e participação do sindicato da categoria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUPÇÕES DE TRABALHO

Quando o funcionário estiver cumprindo a sua jornada normal de trabalho e por motivo independente da sua vontade houver interrupção do trabalho, as horas de interrupção não poderão ser posteriormente compensadas, ficando-lhe assegurada a remuneração das mesmas.

FALTAS CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 02 (dois) dias em caso de falecimento do sogro ou sogra e 01 (um) dia, no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com jornadas de trabalho e mediante comprovação.

Parágrafo Primeiro. No caso de internação de filho (a), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13o salário e mediante comprovação.

Parágrafo Segundo. As mães ou pais empregados, que tenham filhos menores que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada quando sua

presença for solicitada na unidade escolar, desde que avisada com três dias de antecedência e mediante comprovação.

Parágrafo Terceiro. Também no caso de acompanhante o atestado médico deverá conter, além do código correspondente, o período e horário de atendimento e mediante comprovação.

Parágrafo Quarto. As internações para parte consumada não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

Parágrafo Quinto. Na eventualidade do funcionário necessitar de um prazo maior que o estipulado acima e se a empresa estiver de acordo,
estes dias poderão ser descontados do período de férias correspondente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS

Fica convencionado que faltas, cujas justificativas não estão previstas na legislação e na presente convenção, poderão não ser descontadas do funcionário desde que ambas as partes (empresa e funcionário) de comum acordo decidem em compensá-las a qualquer momento, em conformidade com o que estabelece o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, qual a data do início do período de gozo de suas férias individuais.

Parágrafo Primeiro. O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, devendo ser fixado no primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Segundo. Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de Dezembro e 01 de Janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Parágrafo Terceiro. A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7° da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Quarto. Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

Parágrafo Quinto. O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário, previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item "T".

Parágrafo Sexto. No prazo acima, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

Parágrafo Sétimo. A empresa que cancelar a concessão de férias já comunicadas, conforme item "I' acima, deverá ressarcir as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento, desde que, devidamente comprovadas".

Parágrafo Oitavo. Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa e no prazo de 15 (quinze) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a \(meio) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituídas, pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Parágrafo Nono. Os empregados que pedirem demissão com menos de um ano de serviço, terão direito a FAN proporcionais, acrescidas de 1/3 conforme Constituição Federal.

Parágrafo Décimo. As férias somente poderão ser repartidas em, no máximo 02 (dois) períodos, sendo certo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

A empresa pagará férias proporcionais aos empregados com menos de 01 (um) ano de trabalho, que dela solicitarem demissão, além do acréscimo constitucional de 1/3 (um terço) incidente sobre o saldo dessas férias devidas.

LICENÇA MATERNIDADE
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA-LICENÇA MATERNIDADE

A licença da empregada gestante será de 150 (cento e cinquenta) dias, os quais serão contados a partir da data do parto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - AMAMENTAÇÃO
Toda a mulher trabalhadora que estiver amamentando o próprio filho, até que este complete 12 (doze) meses de idade, terá o direito assegurado durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um, ou opção da redução do período de trabalho em uma hora, conforme acordo das partes, sem qualquer prejuízo salarial funcional.

LICENÇA ADOÇÃO
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA DA EMPREGADA ADOTANTE
A empresa concederá licença remunerada, conforme abaixo, para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, conforme Lei 10421 de 15/04/02:
I - crianças até 1 ano .....licença de 150 dias
II - crianças de 1 a 4 anos... licença de 60 dias
III - crianças de 4 a 8 anos... licença de 30 dias

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA-LICENCIA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos, contados a partir do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com inciso XIX do artigo 7o da Constituição Federal, combinado com paragrafo 1° do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, excluído o dia do parto se neste dia ele trabalhou.

Parágrafo Único: O trabalhador que comprovadamente se tornar pai adotivo terá a título de licença paternidade 5 (cinco) dias corridos, contados do dia do termo de adoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Caso a empresa utilize mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter remédios analgésicos e outros necessários ao atendimento primário, além de absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, para ocorrências emergenciais.

Parágrafo único. A empresa fornecerá, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - RISCO GRAVE IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou ao representante cipeiro da área ou ainda a CIPA em seu conjunto interromper com a ciência do técnico ou engenheiro de segurança, de imediato, as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL

A empresa irá fornecer aos seus funcionários água potável, que deverá ser submetida à análise bacteriológica sempre que solicitada pelos funcionários ou pela CIPA, devendo os reservatórios ser limpos e desinfetados, periodicamente, no mínimo a cada 6 (seis) meses e de forma adequada

Parágrafo Único: Para atender convenientemente esta exigência, as empresas serão obrigadas a fornecer copos descartáveis ou bebedouro com jato de água lateral.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE.

A empresa se compromete a promover política de segurança, medicina e higiene no trabalho e de assistência ao acidentado, tendo como meta principal a preservação da integridade física e mental dos funcionários, sua saúde e o controle de riscos profissionais.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

A empresa deverá se empenhar ao máximo para eliminar as condições insalubres existentes em suas dependências, investindo em melhorias contínuas, utilizando-se da sua CIPA constituída conforme a NR 05. Parágrafo Único. Enquanto persistirem as condições insalubres, as empresas fornecerão gratuitamente a seus trabalhadores equipamentos de proteção individual, adequadas e confortáveis (botas, luvas, aventais, óculos, capacetes etc.), e quando a função exigir, fornecer os óculos de segurança com graus, se for o caso, responsabilizando-se por sua conta a realização

da higienização e reposição periódica desses EPIs, quando gastos, avariados ou esgotados seus prazos de validade, conforme cada caso.

INSALUBRIDADE
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - RADIOATIVIDADE

A empresa, caso possua fonte ou equipamentos radioativos, terá por obrigação:
I - Promover a fiscalização de suas instalações radioativas juntamente com a Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), do Centro de Saúde ou Programa de Saúde do Trabalhador.
II - Enviar cópia ao sindicato da autorização de funcionamento dos equipamentos radioativos expedida pela CNEN.
III Fornecer ao sindicato a relação dos trabalhadores diretamente envolvidos na manipulação dos equipamentos radioativos.
IV - Encaminhar ao CNEN, os dados de controle de exposição à radiação e dos exames médicos previstos nas normas da CNEN V - Liberar os funcionários, direta e indiretamente envolvidos nas áreas de atividade radioativa, e os representantes dos trabalhadores na CIPA, para um curso anual de treinamento durante o horário de trabalho, a ser programado com a CNEN.
VI - Comunicar o sindicato obrigatoriamente a instalação de novos equipamentos com fontes radioativas e a transferência, alteração ou supressão do uso dos equipamentos atualmente existentes.
VII - Dar destino adequado aos resíduos radioativos e expedir comunicação aos órgãos da CNEN. VIII - Os trabalhadores em serviço nas áreas sob exposição de fontes radioativas deverão ser submetidos, permanentemente, ao monitoramento através de dosímetro.
IX - O trabalhador deve ser informado, inclusive através de palestras e folhetos explicativos, no ato de sua admissão, dos riscos a que estará exposto durante o exercício de suas funções.

CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS.
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - CIPA/CCTSMA

1 - A empresa deverá cumprir o estabelecido na NR-5, no que se refere à constituição da CIPA.
II- A empresa irá convocar eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço do estabelecimento e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela empresa.
III - O Edital deverá também explicitar o prazo de 10(dez) dias para inscrições, que ocorrerá do 20o (vigésimo) ao 10° (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24(vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e números das respectivas CTPS dos mesmos.
IV-A eleição será feita obrigatoriamente com a constituição e inscrição de chapas, realizando o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos. A empresa juntamente com o sindicato poderá fazer por setor, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato.
V- eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação
VI - Todo o processo eleitoral será acompanhado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T., assegurada a participação do Sindicato.

VII -- No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a posse dos membros eleitos, as empresas deverão encaminhar cópia da ata respectiva, ao Sindicato, contendo nome, data de nascimento e número de matrícula. VIII - O não cumprimento do disposto nos itens "I", "II", "III", "IV" e "V" por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo ser realizada nova eleição no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato.
IX - Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos e suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término de seu mandato, sendo obrigatória à participação dos suplentes nas atividades e atribuições da comissão.
X-O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, conforme NR-5, a contar da data da eleição dos mesmos. Após 10 dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato cópia do respectivo certificado da empresa.
XI Todas as atas da CIPA/CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao Sindicato profissional, até 15 dias após a realização das mesmas. Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 5 dias.
XII - A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana, o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, MEIO AMBIENTE e sua relação com os ambientes internos da fábrica, que será elaborado com participação dos trabalhadores.
XIII - Os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter tempo disponível, de até 01 (uma) hora, e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta.
XVI - É obrigatória a discussão dos temas alusivos à relação entre o Meio Ambiente Interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO
CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

I - Poderá ser formada pelas partes, uma comissão técnica visando o acompanhamento, pesquisa, planejamento, estudos sobre a ocorrência de acidentes e doenças de trabalho, na categoria metalúrgica; II - Um dos objetivos primordiais será a criação de subsídios para prevenção que poderão ser inseridos nos futuros Contratos Coletivos de Trabalho, que venham a contribuir para a diminuição de acidentes e doenças profissionais e para a adequação dos ambientes de trabalho; III - Essa comissão poderá solicitar a participação e/ou auxílio de instituições relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalhador; IV - Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases, e no mínimo, uma vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de agosto, dezembro e um final, impreterivelmente até 27.02.2018, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for;
V- Fica estabelecido que sua constituição se dê no máximo em 120 (cento e vinte) dias da assinatura deste, onde os nomes dos participantes de todas as entidades serão devidamente divulgados.

EXAMES MÉDICOS
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTROLE DE FERTILIDADE

A empresa não poderá exigir comprovação, positiva ou negativa, de gravidez e esterilização, no ato da admissão ou em qualquer outro período da vigência do pacto laboral, sendo que o exame admissional deverá ser realizado após todo o transcurso do exame de seleção.

II - MAMOGRAFIA
Para mulheres que realizam anualmente o exame de mamografia, será abonado o dia do exame.

Parágrafo Único: O exame deverá ser informado à empresa previamente com antecedência de 72 (setenta e duas horas).

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos realizados sejam os periódicos, laborais, de admissão e de demissão deverão ter cópias entregues ao funcionário e devem conter todos os procedimentos previstos na NR-7.

Parágrafo Único. Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação pela empresa do exame de demissão.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos pelos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sindicato dos Metalúrgicos, bem como dos profissionais dos convênios médicos mantidos pela empresa ou qualquer outra empresa de saúde, quando este for o caso. Tais atestados não serão questionados, quanto à sua origem, se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.
I- Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. II - As empresas se obrigam a fornecer no ato da entrega do atestado médico, cópia deste, devidamente protocolado ao empregado.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho e Meio Ambiente é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Parágrafo Primeiro. Os contratos de trabalho desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

Parágrafo Segundo. Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESMT, se o tiver, contendo nomes, cargos e horários, escalas de trabalho e outras informações contratuais pertinentes aos respectivos profissionais.

PRIMEIROS SOCORROS
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO AMBULATORIAL

Caso a empresa possua mais de 60 (sessenta) empregados, deverá manter plantão ambulatorial, com no mínimo 01 (um) auxiliar de enfermagem ou enfermeiro (a) neste plantão.
Parágrafo Primeiro. A empresa com até 60 (sessenta) empregados, deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências ou alternativas de um transporte terceirizado, quer seja de ambulância ou de rádio táxi.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

Desde que o trabalhador (a) arque com o custo dos exames, as empresas o (a) liberarão, uma vez por ano e pelo número de horas necessárias, que devem ser comprovadas por atestado médico, para que faça exame de prevenção do câncer da próstata ou da mama.

Parágrafo Primeiro - Esta liberação é concedida exclusivamente para funcionários com idade mínima de 40 anos e para funcionária com idade mínima de 30 anos, devendo a empresa registrar no prontuário médico de cada funcionário o resultado dos exames.

Parágrafo Segundo - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantêm convênio de assistência médica para seus empregados e aquelas que incluem, no caso dos homens, o exame de PSA em seu P.C.M.S.O.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

A empresa deverá realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR - I da Portaria 3.214/78 - PPRA) e Mapa de Riscos, executado pela CIPA E SESMT. Depois de ouvidos os trabalhadores de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral.
Parágrafo Único: A empresa deverá encaminhar, anualmente, cópia de seu PPRA e PCMSO à entidade sindical, independentemente de notificação para tanto.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

I - Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas.
II - Especificamente na questão das prensas privilegiar-se-ão as ferramentas fechadas, impedindo que as mãos dos trabalhadores adentrem a área de perigo ou pontos de operação.
III -- O projeto e a execução da construção dessas ferramentas deverão ser feitos para que sejam totalmente fechadas, sempre que possível, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos.
IV - Em caso de acidentes graves em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 48 horas, acompanhada da respectiva "CAT" e descrição do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção "in loco", desde que acompanhados pelo técnico da empresa ou outro representante legal.
V - Em caso de acidente de trabalho, a empresa deverá realizar estudo técnico, acompanhado por representante da CIPA, para adoção de medida que vise à eliminação de risco de acidente, cujo prazo não deverá exceder 15 dias.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

1 - A empresa deverá adotar medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas às condições de trabalho e segurança do empregado.

II - O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança.
III - No prazo de 30 (trinta) dias, as empresas responderão ao sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo.
IV - No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de até 07 (sete) dias.
V - Excetuam-se dos prazos previstos no item "III", as empresas que estão realizando trabalhos em conjunto com a entidade sindical, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, em se tratando de negociação direta.
VI - No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa, na seguinte ordem de prioridade, o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma segura.
VII - O SESMT opinará sobre a utilização do E.P.1 adequado.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)
CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa deverá colocar à disposição do respectivo Sindicato da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

Parágrafo Primeiro: O acesso de representante sindical ao quadro de avisos deverá ser sempre acompanhado por um representante da empresa.

Parágrafo Segundo: A empresa não poderá vetar a distribuição de panfletos na portaria.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO
CLÁUSULA NONAGÉSIMA - CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a direção da empresa de sua base territorial, deverá agendar um horário com antecedência junto ao departamento de Pessoal ou a Diretoria da Empresa.
GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS
CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA. GARANTIAS SINDICAIS

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e à medicina do trabalho.

Parágrafo Primeiro. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa irá colocar à disposição do Sindicato representativo da categoria, 04 (quatro) vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo com as partes, e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados.

Parágrafo Segundo, Participação em cursos e ou encontros sindicais:

Parágrafo Terceiro. Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízos nas

férias. 13º salário, feriado e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Quarto. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA
CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - RAIS -- RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS e E-SOCIAL

A empresa irá fornecer ao Sindicato representativo da categoria profissional, independentemente de notificação para tanto, até 30 de dezembro de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional (força de trabalho) do estabelecimento fabril da base territorial, contidos na RAIS e e-social dos respectivos exercícios.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado por escrito, a empresa irá fornecer ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, informações sobre número de empregados existentes no primeiro dia do mês, o número de admitidos e demitidos, e o número de empregados no último dia do mês, no estabelecimento da base territorial.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS
CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA-MENSALIDADES DO SINDICATO/

A empresa, caso não proceda ao respectivo recolhimento ao sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis depois de descontados as contribuições associativas mensais, esta arcará com multa pecuniária equivalente a 2% (dois por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes corrigidos pela taxa SELIC sobre esse valor até a data do efetivo pagamento, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo das comunicações penais relativas à apropriação indébita.

Parágrafo único: O valor da mensalidade sindical corresponde a R$ 48,00 (quarenta e oito reais).

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA-CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O valor da Contribuição Negocial corresponderá ao valor de 03 (três) mensalidades do sindicato, a qual corresponde ao valor unitário/mensal de R$ 51,00 (cinquenta e um reais), a ser descontadas dos salários dos trabalhadores não associados, nas folhas de pagamento dos meses de maio, junho e julho 2023, e repassadas ao sindicato profissional até no dia 15/08/2023.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido o dia 10/08/2023 para os trabalhadores que não concordarem com esta contribuição, apresentarem pessoalmente carta de oposição de forma manuscrita em 02 (duas) vias, a ser protocolada na secretaria da entidade sindical profissional, no horário das 8h às 17h.

DISPOSIÇÕES GERAIS
CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA-GARANTIAS GERAIS

Fica assegurada, em favor dos trabalhadores, a garantia de aplicação do melhor direito, assim considerado entre as disposições comparativas, dos dispositivos deste Acordo Coletivo de Trabalho e da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - ANUÊNIO

A partir de 01/04/2022 será mantido/concedido, a todos os empregados abrangidos pelo presente ACT, um adicional mensal de 1% (um por cento), para cada ano de serviço prestado à empresa, considerando-se o mês subsequente ao aniversário da admissão, calculado sobre o salário do empregado.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa que mantém convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão lhes assegurar o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio já existente. As partes se comprometem a cumprir e a respeitar os dispositivos ora pactuados, ficando a parte infratora sujeita às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO
CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIAS DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS

As cláusulas sociais do presente Acordo **Coletivo vigorarão de 01/11/2022 a 31/10/2024.**

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO
CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - MULTA

Fica acordada pelas partes multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, vigente na época de evento, por infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES
CLÁUSULA CENTÉSIMA - REMÉDIOS

Ocorrendo acidente de trabalho, todos os medicamentos do pronto atendimento serão pagos pelas empresas, mediante a apresentação da receita médica.

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO/ANUÊNIO

Fica mantido para os empregados que já vinham recebendo o anuênio/quinquênio em março de 2022, o direito à continuidade do recebimento do mesmo, só que com o valor reajustado em 13% (treze por cento), sobre o valor praticado em março/2022.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA-CONVÊNIO MÉDICO

A empresa manterá a concessão de plano de saúde a seus empregados, nos moldes já apresentados, foram o custeio, por parte da empresa, de 50% (cinquenta por cento) do custo total do plano ofertado.

Parágrafo Primeiro. Deverá ser assegurado ao empregado o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio já existente.

Parágrafo Segundo. A empresa poderá encaminhar ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, o material de orientação das facilidades

oferecidas pelo convênio quando editado, objetivando esclarecer eventuais dúvidas que o empregado vier a ter.

Parágrafo Terceiro. A empresa proporcionará ao empregado afastado definitivamente por aposentadoria, inclusive por invalidez, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo integral de sua participação no convênio.

Parágrafo Quarto. Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será assegurada sua continuidade no convênio médico enquanto persistir o afastamento.

Parágrafo Quinto. Nos períodos de afastamento, a empresa arcará com o valor da participação do empregado, reembolsando-se por ocasião de seu retorno ao trabalho, mediante desconto em 03 (três) ou mais vezes de seu salário, desde que o desconto não ultrapasse 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado.

REGULAMENTAÇÃO DA APLICABILIDADE DO PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PREVISTO NO ARTIGO 5º-D DA LEI 6.019/1974

Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao tipo de contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada, se contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado, contrato para trabalho intermitente; a falta de especificidade da Lei quanto à forma de terminação do contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada se dispensa sem justo motivo, se dispensa por justa causa, se pedido de demissão, se dispensa por acordo, se término por decurso do prazo; a falta de especificidade da Lei quanto ao conceito empregador para o qual a restrição temporal seria aplicada, se empregador direto, se para a construção ficta de empregador único em razão de existência de Grupo Econômico, etc.; Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao termo inicial da contagem do período de 18 (dezoito), se a partir da comunicação do término do contrato de trabalho, ou seja, aviso prévio, ou se a partir do termo final do prazo do aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias ou proporcional do tempo do pacto laboral; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado insegurança jurídica nas relações de trabalho; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado instabilidade no mercado de trabalho local, com escassez por impedimento de contratação de mão de obra especializada disponível; Considerando que as partes, após consulta ao Ministério Público do Trabalho, nos autos do Pa-Mediação Nº 000607.2019.03.007/5, foram orientadas na seguinte forma: Ouvidas as partes o procurador do Trabalho entendeu que, respeitadas a finalidade da norma, por meio da negociação coletiva é possível, de forma válida e com o intuito de garantir a segurança jurídica para as partes, estabelecer as diretrizes de aplicação da referida norma, abrangendo, se possível, a totalidade das categorias, representadas pelos seus sindicatos, e das empresas prestadoras de serviços nas respectivas bases; Considerando que a finalidade da Lei Foi dar segurança jurídica às relações do trabalho, em especial buscando evitar precarização de mão de obra em terceirização de todas as atividades das empresas; As partes estabelecem as seguintes diretrizes para aplicação do artigo 5º-D E, da Lei 6.019/1974:
O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho por e com prazo determinado, em qualquer das hipóteses legais vigentes, haja vista que o termo final já é conhecido pelas partes contratantes;
24.2. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho intermitente; 24.3. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por aplicação de justa causa, em qualquer das hipóteses legais vigentes;

24.4. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por pedido de demissão pelo empregado; 24.5. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por acordo entre as partes contratantes; 24.6. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer, em qualquer das hipóteses legais, na relação em que o empregado já for beneficiário de aposentadoria concedida pelo INSS;

24.7. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego se der, em qualquer das hipóteses legais, com empresa integrante de grupo econômico também integrado pela empresa que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de emprego havida entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços;

24.8. A aplicabilidade do prazo de 18 (dezoito) meses está restrita à hipótese em que o término do contrato de trabalho ocorreu com o empregador direto que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de empregado havida com a empresa prestadora de serviços com esta última;

24.9. O prazo de 18 (dezoito) meses é contado a partir do dia da comunicação do término do contrato de trabalho com o empregador direto, ou seja, do aviso prévio, quando incidente no caso concreto. Esta cláusula orienta as relações jurídicas vigentes e aquelas que vierem a se formar a partir da assinatura do presente instrumento, inclusive para substituir eventuais previsões negociadas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho ou Dissídio Coletivo que disponham de forma diversa.

Por estarem acordados, assinam o presente em 03 (três) vias de igual forma e teor, na presença de seus respectivos advogados, devendo ser o presente, devidamente homologado junto à Delegacia Regional de Trabalho em Ipatinga MG.

SANTO MEDEIRO BATISTA NETO:04711457852

Assinado de forma digital por SANTO MEDEIRO BATISTA NETO:04711457852
Dados: 2023.05.10 11:05:37 -03'00'

Ipatinga, 03 de maio de 2023

SANISA MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES LTDA
Sócio SANTO MEDEIRO BATISTA NETO

Geraldo Magela Duarte
Presidente Sindipa