

NA LUTA POR UM NOVO TURNO

Trabalhadores na USIMEC aprovaram a proposta de turno da empresa

Na assembleia realizada, dia 16/09, os trabalhadores na USIMEC aprovaram a proposta de turno da empresa que estabelece 5 tabelas.

402 trabalhadores participaram da assembleia e 61,9% votaram pela aprovação.

Pela proposta da empresa, duas tabelas, a de 3 turnos 3 letras e a de 3 turnos 4 letras, podem ser modificadas segundo a escolha dos trabalhadores. Por isso, no dia 22/09, vamos realizar uma nova assembleia para definir entre as opções dessas tabelas.

Tabela de turno na USIMINAS

No dia 31/03, os trabalhadores na USIMINAS decidiram em assembleia uma nova tabela de turno que foi implementada em abril.

A assembleia foi realizada nas trocas do turno nas portarias do Centro, Doap e Cariru, e na sede do Sindicato.

O atual Acordo de Turno garante que a tabela escolhida pelos trabalhadores possa ser alterada depois de 6 meses, por isso, no mês que vem vamos realizar uma nova assembleia na qual os trabalhadores vão votar pela manutenção ou não da tabela atual.

Fique atento aos próximos boletins!

PROCESSOS JURÍDICOS

SINDIPA entra com processo exigindo o fim das jornadas ilegais na Aciaria I e o pagamento das horas extras já realizadas

Nesse mês, o SINDIPA entrou com mais um processo coletivo exigindo o fim das jornadas ilegais na Aciaria I, o pagamento das horas extras já realizadas nessas jornadas e danos morais individuais para cada trabalhador submetido a esse desrespeito.

Nesse setor, os metalúrgicos são obrigados a realizar muitas horas extras, mais do que é permitido pela legislação trabalhista que são 2h diárias, são impedidos de realizar o horário de almoço e, com frequência, têm que dobrar o horário.

Processo contra o calote no pagamento dos adicionais de insalubridade nos alto fornos e Aciarias

Já estamos entrando também com processo coletivo exigindo a manutenção do pagamento de insalubridade para os trabalhadores nos altos fornos e Aciarias.

No início do mês, o SINDIPA notificou a USIMINAS colocando o prazo máximo de 10 dias para que a situação fosse regularizada, como a empresa não retornou, estamos entrando com a ação judicial cobrando esse direito básico dos metalúrgicos que continuam trabalhando nas mesmas condições insalubres.

SINDIPA realiza perícia também na USIMEC

Também na semana passada, acompanhamos uma perícia na USIMEC devido a um processo movido pelo SINDIPA exigindo o pagamento do adicional de periculosidade e insalubridade para os soldados na área.

Agora estamos aguardando os laudos.

USIMINAS tentou enganar perícia Mas não conseguiu barrar processo do SINDIPA

Na semana passada, o SINDIPA acompanhou a perícia realizada pelo Judiciário no carro torpedo da Aciaria. A perícia é em função do processo movido pelo Sindicato exigindo o pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade para os trabalhadores na área.

A USIMINAS para tentar enganar o Judiciário, parou a produção na área e mandou limpar e maquiagem tudo. Coisas que nunca tinham sido limpas e que estavam quebradas há muito tempo foram consertadas. Mas não adiantou se esconder na maquiagem, os trabalhadores denunciaram a manobra para o Sindicato e imediatamente informamos ao perito.

O perito estabeleceu critérios para a visita na área e solicitou informações e documentos da empresa. Uma nova perícia será realizada ainda esse mês.

Continue denunciando as irregularidades do seu local de trabalho!

www.facebook.com/sindipaipatinga www.sindipa.org.br

NÃO DEIXE DE DENUNCIAR OS PROBLEMAS ENFRENTADOS NO SEU LOCAL DE TRABALHO



(031) 8727-1871 (0i) / (031) 3829-6636



denuncia@sindipa.org.br

SINDIPA SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE IPATINGA E REGIÃO

DIRETORIA ELEITA PELOS METALÚRGICOS EM JANEIRO/2013

Ano IV - Nº 57, Ipatinga, 21/setembro de 2016

VAMOS À LUTA PELA REPOSIÇÃO DAS PERDAS E AUMENTO SALARIAL

DIA 22/09 TEM ASSEMBLEIA PARA VOTAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

Companheiros/as

Na semana passada, a Diretoria do SINDIPA realizou plantões nas portarias da USIMINAS e USIMEC para reunir novas propostas para a pauta de reivindicação da Campanha Salarial 2016.

Agora chegou o momento de avaliarmos em assembleia a pauta construída pelos trabalhadores e iniciar nossa mobilização. Nesse jornal você pode conferir a pauta completa.

A luta é de todos os trabalhadores e, quanto mais unidos, maior a nossa força, por isso, a pauta é única para toda a categoria e a assembleia é para todos os trabalhadores, na USIMINAS, USIMEC e EMPREITEIRAS.

A assembleia será realizada, dia 22/09, quinta-feira, nas portarias da USIMINAS e USIMEC para facilitar a participação de todos os trabalhadores. Veja os horários abaixo.

Na assembleia, também vamos votar pela instalação da assembleia permanente até o fim da Campanha, o que significa que a qualquer momento poderemos realizar assembleias para avaliar os passos da Campanha, e autorização para instauração de Dissídio Coletivo se necessário.

É hora de fortalecer nossa mobilização contra os ataques dos patrões

Os patrões, se aproveitando do momento no país, tentam chantagear os trabalhadores com ameaças de mais demissões para impor a redução de direitos e salários e assim ampliar suas taxas de lucro.

No ano passado, a USIMINAS tentou de tudo para reduzir em 15% os salários dos trabalhadores. Mas com muita luta, o SINDIPA, junto com a Intersindical e outros Sindicatos de luta do país, denunciou as mentiras e ataques da usina para toda a cidade e conseguiu barrar a redução salarial.

Na Campanha Salarial de 2015, dissemos não a

proposta de 0% da USIMINAS, que com a ajuda dos sindicatos pelegos e fantasmas dos técnicos e engenheiros, impôs mais arrocho aos salários dos trabalhadores.

Intensificamos nossa mobilização com várias paradas nas portarias e entramos com o pedido de dissídio coletivo. Em algumas empresas, como Ciplam, Ponse, MR, Cranfos conseguimos garantir a reposição das perdas segundo o INPC.

Por isso, esse ano, precisamos ampliar ainda mais nossa mobilização para repormos as perdas que tivemos no ano passado e conquistarmos aumento salarial! Tudo aumentou muito ano passado e esse ano. **A perda salarial acumulada no ano passado foi de 10,33% e, esse ano, até agosto é de 8,23%, ou seja, a perda total é de 19,42%.**

Precisamos estar preparados para enfrentar os ataques dos patrões que mais uma vez vão usar os pelegos capachos para tentar avacalhar a Campanha Salarial e retirar nossos direitos. A assembleia de quinta-feira para aprovação da nossa pauta é o primeiro passo para juntos garantirmos nenhum direito a menos e avancarmos nas conquistas!



ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DIA 22/09
USIMINAS, DOAP E CENTRO - DAS 05H40 ÀS 07H30 E DAS 13H30 ÀS 15H30
USIMEC - DAS 05H40 ÀS 07H30 E DAS 13H30 ÀS 16H30
SEDE DO SINDICATO - DAS 08H00 ÀS 15H30

USIMINAS E USIMEC IMPUSERAM 0% DE REAJUSTE E AGORA AUMENTAM O PLANO DE SAÚDE EM 15,2%

A USIMINAS e USIMEC não pagaram nenhum centavo das perdas salariais de 2015 aqui em Ipatinga. Em Cubatão, impuseram o arrocho salarial ao pagar apenas 7,34% referente a 2015/2016. Agora têm a cara de pau de aumentar a mensalidade do plano de saúde em 15,2% em média.

Para piorar ainda mais, anunciaram que o aumento será retroativo a julho e cobrado nos salários de setembro e outubro.

Ou seja, a situação que já estava ruim com a perda salarial que tivemos no ano passado vai ficar ainda pior com esse aumento da mensalidade do plano de saúde.

O aumento é também para os aposentados que já não estavam aguentando pagar o plano.

USIMINAS E USIMEC NOVAMENTE IMPÕEM PLR REBAIXADA

No ano passado, a USIMINAS e a USIMEC não pagaram a PLR e agora veem com conversa fiada dizendo que mesmo com dificuldades voltariam com o programa de PLR.

Mas o programa tem várias armadilhas que só servem para a empresa aumentar a produção e o trabalhador receber cada vez menos.

A própria direção da usina deixou isso claro quando disse que o programa tem que ser autofinanciável, o que significa que os metalúrgicos vão produzir mais, gerar mais lucro e caso recebam, pois não tem garantia de pagamento, vão ficar com as migalhas do bolo de lucro produzido.

Nas regras impostas pelas empresas para ter pagamento de PLR é preciso atingir um gatilho financeiro do EBITDA da siderurgia, sem falar no aumento das metas relacionadas à produção, qualidade, redução de custos e atendimento.

Em julho, o SINDIPA conseguiu impedir o aumento no plano de saúde da Harsco de 19% no valor da mensalidade e dos procedimentos do plano de saúde e odontológico pago pelos trabalhadores.

Em 2012, o Sindicato dos Metalúrgicos de Santos conseguiu cancelar o aumento absurdo das mensalidades do plano de saúde que USIMINAS impôs contra os aposentados.

Já entramos em contato com os companheiros de lá e juntos, SINDIPA e Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada Santista/SP, vamos encaminhar denúncia contra a USIMINAS e organizar as devidas ações judiciais.

Mas o mais importante é a nossa mobilização para barrar mais esse ataque aos trabalhadores.

E mesmo se tudo isso acontecer, o máximo que o trabalhador pode receber é 1,5 salário se atingir o máximo em todas as metas, ou 1 salário se somente cumprir as metas.

O SINDIPA participou das reuniões da comissão para informar os trabalhadores, mas não assinou o programa porque não concorda com a forma de negociação da PLR através de uma comissão que não tem poder nenhum e é usada pela USIMINAS e USIMEC para impor suas metas e índices.

Por isso, entramos com um processo para que a negociação seja feita diretamente com o Sindicato e com os trabalhadores para assim podermos enfrentar as metas abusivas e os valores rebaixados.

A ação judicial segue no Judiciário e já ganhamos em segunda instância. Mas o mais importante é ampliarmos nossa mobilização.

campanha de sindicalização por parte do sindicato dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante aviso-prévio de 15 dias do Sindicato.

49. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

50. DISPENSA DE EMPREGADO

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

51. RECEBIMENTO DO PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

52. ENVIO DE CAT

Enviar ao sindicato, dentro do prazo de 24 horas, o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) de todos acidentes ocorridos, em qualquer modalidade (CPT e SPT).

53. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecida multa no valor de R\$ 1.500,00, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, valor este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação e que será revertido a parte lesada.

54. RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

55. MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

56. MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

57. EMPREGADO TRANSFERIDO. GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

58. DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente

convocadas e comprovadas.

59. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

60. QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo partidário.

61. ABONO DE ATRASO PARA ASSEMBLEIA SINDICAL

Abonar os atrasos decorrentes de participação em Assembleia sindical, pelo tempo de até 30 minutos, no mês.

62. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

63. LICENÇA PARA ASSUNTOS PARTICULARES

A empresa concederá ao trabalhador um período de 2 horas mensais, cumulativos, para se ausentar do trabalho, sem qualquer ônus para o empregado, inclusive salário, para tratar de assuntos particulares.

64. GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE

- A) Fica garantido ao trabalhador estudante o direito de se ausentar do trabalho para fins de realização de provas.
- B) Os horários dos trabalhadores estudantes serão flexibilizados a fim de melhor garantir sua presença nas aulas.
- C) A empresa facilitará a concessão de estágios para os trabalhadores estudantes, inclusive contemplando a possibilidade de alteração de regime de jornada para sua execução.
- D) A empresa fornecerá incentivos, como bolsas e busca de descontos para os trabalhadores estudarem.

65. VALE CULTURA

Instituir o Vale Cultura previsto na Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012.

66. FORNECIMENTO DE KIT ESCOLAR

Fornecer Kit Escolar para os filhos/as e dependentes dos/as trabalhadores/as que estejam cursando ensino infantil, fundamental e médio.

67. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS BENÉFICAS CONQUISTADAS ANTERIORMENTE

O presente instrumento manterá as cláusulas benéficas conquistadas anteriormente e já incorporadas aos contratos de trabalho.



NA LUTA POR NENHUM DIREITO A MENOS E PARA AVANÇAR RUMO A NOVAS CONQUISTAS!

criança completar 6 anos.

C) Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches. (PN 22 TST)

32. CARGOS/FUNÇÕES:

A) Instituir Plano de Cargos e Salários e adequar a anotação na CTPS de todos os empregados que estão exercendo função diversa da que estão registrados, bem como regularizar a respectiva remuneração.

B) Em caso de substituições, o substituto, em caso de salário inferior, receberá salário igual ao do substituído, nos termos da Súmula 159, I, do TST.

33. LEVANTAMENTO AMBIENTAL:

Realizar, na vigência do próximo acordo coletivo, vistoria integral na planta da Empresa para levantamento das condições de trabalho e ambiental, com participação e acompanhamento do Sindicato e técnicos por ele indicado, para fins de pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade bem como adequação de PPPs conforme o laudo de levantamento ambiental.

34. PPP - PRAZO PARA ENTREGA:

As empresas entregarão o PPP pelo prazo inadiável de 30 dias após a solicitação.

35. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

36. PLANO DE SAÚDE:

A) Instituir Plano de Saúde com cobertura integral, custeada pela empresa, para todos trabalhadores, com possibilidade de inclusão de companheira/cônjuge, filhos/as, netos/as, pai e mãe, bem como outros dependentes legais (enteado/a, p. ex.), contemplando serviço médico/hospitalar e odontológico.

B) Apresentar discriminação dos valores gastos com despesa médica no contracheque quando forem descontados.

C) Conceder Plano de Saúde pelo período de um ano para aposentados e dispensados, mantendo as mesmas condições de quando o trabalhador estava em efetivo exercício.

37. PLR:

Estabelecer negociação entre Sindicato e empresa para definição, de comum acordo, do procedimento de negociação da PLR, nos termos da Lei 10.101/2000.

38. DISPENSA COMPULSÓRIA:

A dispensa compulsória, aquela determinada por interesse da empresa, não será computada como hora negativa no Banco

de Horas.

39. ALIMENTAÇÃO

A) Conceder refeições gratuitas aos trabalhadores.

B) A empresa fornecerá lanche a seus empregados no início de cada turno e na primeira hora extra.

40. TRANSPORTE:

A) Instituir sistema de transporte externo para os funcionários e melhorar a frequência do transporte interno, conforme o caso; ou

B) Aumentar a participação da empresa no vale-transporte, diminuindo o percentual de contribuição do trabalhador.

41. LICENÇA MATERNIDADE:

Conceder licença maternidade de 180 dias, após o parto, bem como por um prazo de 20 dias, além do previsto no art. 395 da CLT, em caso de aborto.

42. GARANTIA DE EMPREGO PARA A GESTANTE:

A garantia de emprego para a gestante será de 8 meses após o parto.

43. AMAMENTAÇÃO:

Aumentar os intervalos de amamentação para dois períodos de uma hora cada.

44. GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

45. MUDANÇA DA DATA BASE:

A data base da categoria passará a ser o dia 1º de maio.

46. REFEITÓRIO:

Abrir todos os refeitórios aos sábados, domingos, feriados e no turno da noite.

47. FIM DAS CONTRATAÇÕES DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS:

A Empresa fica impedida de contratar empresas terceirizadas para prestar serviços em sua atividade fim, passando a partir de 1º de novembro de 2016, a contratar diretamente todos os empregados das empresas terceirizadas em suas atividades fins, assegurando a todos os empregados os mesmos salários, vantagens e de todas as condições de trabalho idênticas aos que pratica.

48. CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO NA EMPRESA

A Empresa permitirá duas vezes por ano a realização de

PROPOSTA DE PAUTA UNIFICADA PARA A CAMPANHA SALARIAL 2016

TRABALHADORES NA USIMINAS, USIMEC E EMPREITEIRAS

1. RECOMPOSIÇÃO DO VALOR AQUISITIVO DOS SALÁRIOS

Recompor o valor aquisitivo dos salários, no percentual de 10,33%, a partir de 1.11.2015.

2. REAJUSTE SALARIAL:

O salário base nominal dos empregados da categoria profissional conveniente devido no dia anterior a data base, será corrigido a partir da data base (1/11/2016), pelo percentual relativo à variação acumulada do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), apurado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre 1/11/2015 a 31/10/2016 ou, conforme o período anterior de um ano antes da respectiva data base.

Parágrafo primeiro – Todas as cláusulas que tiverem índices econômicos serão corrigidas, pelo menos, pelo mesmo percentual referido no caput.

Parágrafo segundo – Não será permitida a compensação de quaisquer reajustes, antecipações ou aumentos salariais, concedidos no período entre as datas bases, nem reajuste proporcional, em qualquer hipótese.

Parágrafo terceiro - Os empregados admitidos entre a data base e a data de celebração do acordo receberão o reajuste de forma integral.

3. AUMENTO REAL:

Após a correção salarial prevista na cláusula 1ª, a empresa concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente Acordo, um aumento salarial de 3% (três por cento), a título de aumento real.

4. ABONO:

A empresa concederá aos trabalhadores com vínculo de emprego na data base, ainda que suspenso o contrato de trabalho, um abono no valor correspondente ao salário mínimo calculado pelo DIEESE no valor de R\$3.991,40 (três mil novecentos e noventa e um reais e quarenta centavos), a ser pago no mês de aprovação do Acordo.

Parágrafo Único. Os trabalhadores dispensados que prestaram serviços por algum período de tempo entre 01/11/2015 a 31/10/2016, conforme a data base respectiva, receberão o benefício de forma proporcional, valendo o período de 15 dias como fração corresponde a um mês de trabalho.

5. PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO:

A partir da data base, a empresa não poderá admitir e nem remunerar nenhum empregado da categoria profissional conveniente com salário de ingresso inferior a R\$2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), para qualquer jornada de trabalho contratada, respeitando o limite constitucional.

6. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Fica ajustada a redução da jornada de trabalho, para 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e sem redução dos demais consectários legais, ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.

7. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO E TURNOS EQUIPARADOS:

A) O instrumento coletivo que regula turno ininterrupto de revezamento será negociado de forma separada e terá Assembleia específica para trabalhadores submetidos a esta jornada de trabalho.

B) A empresa concederá aos trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento folga mínima de 4 dias dentro de cada ciclo.

C) Em qualquer hipótese, os dias trabalhados em domingos, feriados ou folgas, serão pagos em dobro.

D) Estabelecer compensação financeira aos trabalhadores em virtude do estabelecimento de jornada superior a 6 horas por dia.

E) Para os trabalhadores que prestam serviços em turno ininterrupto de revezamento ou turno equiparado, conceder adicional de turno de 10% sobre a remuneração.

8. ADICIONAL NOTURNO:

Pagar, a título de adicional noturno, o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas trabalhadas entre 22 horas até o final do expediente.

9. VANTAGEM PESSOAL:

A) As vantagens pessoais não serão utilizadas para configurar equiparação salarial, cujo acréscimo será aplicado sobre salário já equiparado.

B) Incidir as vantagens pessoais como base de cálculo

dos seguintes direitos: hora extra, adicional noturno, adicional de periculosidade e repouso semanal remunerado.

10. ANUÊNIO:

A cada ano de trabalho, a empresa aumentará o salário do trabalhador em 1%.

11. RETORNO DE FÉRIAS:

Conceder o benefício de Retorno de Férias correspondente ao montante de 30 dias de salário, por ocasião do retorno do trabalhador das férias gozadas, o qual será indenizado, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, para casos de férias vencidas, simples ou proporcional.

12. FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, deverá indenizar o trabalhador no equivalente de um salário, além dos prejuízos financeiros.

13. FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, salvo se o sábado ou domingo forem dias normais de trabalho, conforme escala de revezamento.

14. SOBREAVISO:

Fazer pagamento aos funcionários da empresa, quando a mesma disponibilizar o aparelho celular corporativo, em 1/3 das horas, fora do período de trabalho. Pagar as horas extras a partir do instante que o celular foi acionado pela empresa.

15. PLANTÃO:

A empresa deve oficializar os empregados submetidos a regime de plantão, os quais deverão ser remunerados com adicional de hora extra quando forem escalados.

16. DOS MENSALISTAS:

Os dias trabalhados a mais nos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro, com 31 (trinta e um) dias, deverão ser pagos ou compensados.

17. HORAS EXTRAS:

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

A) Com o acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20 mensais;

B) Com acréscimo de 200% (duzentos por cento) em relação à hora normal, independentemente da remuneração normal dos dias de Repouso Semanal Remunerado, as horas nele trabalhadas, bem como as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, domingos e feriados ou ainda quando ultrapassar o limite de 20 horas mensais.

C) Os percentuais previstos nas alíneas “a e b” da presente cláusula aplicam-se, inclusive para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

D) A empresa entregará mensalmente o espelho de ponto ao empregado, discriminando o saldo de horas que possuir.

18. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS:

Ficará a cargo do trabalhador escolher entre receber o adicional de hora extra ou compensar a hora extra cumprida quando a empresa adotar Banco de Horas. Optando pela compensação, a hora extra irá crescer o saldo positivo do Banco de Horas, adicionada dos percentuais previstos na cláusula anterior, tendo o empregado o direito de compensar uma hora extra trabalhada por duas ou três horas de ausência, conforme a alíquota aplicada. O Banco de Horas ficará limitado a três meses de duração. Havendo horas negativas no momento da rescisão contratual, as mesmas serão abonadas.

19. HORISTAS/MARCAÇÃO DE PONTO:

A) Os registros de entrada e saída da empresa deverão ser feitos unicamente nas portarias da empresa.

B) Os intervalos intrajornadas (horários de almoço e jantar) deverão ser registrados unicamente nos refeitórios ou nas portarias, para o caso de quem faz refeições fora da empresa.

C) Os períodos de deslocamento, entre a portaria da empresa e o local de trabalho, serão considerados como a disposição do empregador.

D) A empresa passará a adotar o registro de ponto por meio do sistema REP-Registro Eletrônico de Ponto, vedado qualquer outro meio alternativo.

20. GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO.

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

21. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

22. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS:

A) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, nunca inferior a 180 (cento e oitenta) dias, além

do aviso prévio previsto na CLT;

B) Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica concedida pela perícia do INSS, em qualquer situação, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta;

C) Havendo necessidade do empregado retornar para o INSS, o serviço médico da empresa deverá entregar ao empregado relatório fundamentado, com descrição detalhada das atividades exercidas pelo trabalhador e do posto de trabalho, para ser apresentado à perícia médica previdenciária;

D) Conforme determinado no 1º item dessa reivindicação, os empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador.

23. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Aos empregados que contarem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses de aquisição do direito à aposentadoria, prevista nos artigos 48 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego.

24. GARANTIA DE EMPREGO DURANTE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Fica garantido o emprego dos trabalhadores durante o período da negociação coletiva compreendido entre os 30 dias que antecedem a data base até a data de registro do instrumento coletivo no MTE.

25. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL:

Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença ocupacional ou crônica, adquiridos ou agravados, anteriormente ou na vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho, os quais ficaram incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, sem prejuízo dos salários base antes percebidos, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

A) que apresente redução da capacidade laboral;

B) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo, e

C) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral física ou psíquica.

Parágrafo 1º. Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos.

Parágrafo 2º. Estão incluídos nas garantias supra os

empregados vitimados em acidente de trajeto.

Parágrafo 3º. Os trabalhadores contemplados por esta cláusula terão custeados pela empresa todas as despesas médicas, odontológicas, tratamentos alternativos, medicamentos e outros necessários.

Parágrafo 4º. A empresa complementarará o auxílio doença recebido pelo trabalhador, seja previdenciário ou acidentário, quanto a diferença existente entre o benefício e o salário.

26. ATESTADOS MÉDICOS:

A) Atestados de Acompanhamento: A ausência ao trabalho para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), filhos e/ou dependentes, menores e/ou incapazes, bem como pai e mãe, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para o empregado.

Parágrafo Único - A ausência ao trabalho conforme previsto no item anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado, bem como reduzir qualquer outro direito trabalhista, nem poderá ser descontada do banco de horas.

B) Prazo para entrega de atestados médicos: O trabalhador poderá apresentar atestado médico até 48 horas após o fim do prazo de afastamento, devendo comunicar o fato a empresa.

27. SAÚDE/REEMBOLSO:

Reembolsar 100% das despesas com tratamento médico, odontológico, medicamentos, óculos e lentes.

28. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

29. EXAME PERIÓDICO

Fornecer transporte ou arcar com custos de ida e volta até o local onde será realizado os exames.

30. VALE CESTA:

Fornecer Vale Cesta no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais.

31. CRECHE:

A) Implementar próximo a empresa, creche para os filhos dos trabalhadores;

B) O trabalhador poderá optar pela creche ou pelo auxílio creche, que será estendido ao pai, em qualquer hipótese; o benefício deverá ser concedido até a criança completar 6 anos de idade; o valor a ser reembolsado será de 100% até a criança completar 12 meses de idade e será de 80% até a