

## PROCESSOS JURÍDICOS

### SINDIPA MOVE AÇÃO JUDICIAL COLETIVA CONTRA AS EMPRESAS QUE NÃO PAGARAM O ACORDADO NA CONVENÇÃO COLETIVA 2016

As empresas USILESTE, DAIANE e FACEME não pagaram até hoje o que foi aprovado na Campanha Salarial 2016.

O SINDIPA notificou essas empresas exigindo o imediato pagamento do que é devido aos trabalhadores referente a Convenção, ou seja, o reajuste salarial de 3% retroativo a janeiro, 1% a partir de agosto e o abono dividido em 3 vezes, setembro, outubro e novembro.

Mas o desrespeito das empresas é tão grande que elas nem responderam a notificação. Por isso, o Sindicato já entrou com processo contra as empresas USILESTE e FACEME exigindo o pagamento e danos morais para cada trabalhador.

E já estamos entrando também com outro processo contra a empresa DAIANE.

### Vitória dos trabalhadores: justiça determina que empresa Daiane pague o abono referente a Convenção coletiva de 2015

Além do processo que o Sindicato esta movendo contra a empresa DAIANE exigindo o pagamento da Convenção Coletiva 2016, a empresa responde por outro processo judicial movido pelo Sindicato exigindo o pagamento do Abono de 2015.

O Sindicato e os trabalhadores já ganharam a ação e o processo agora está em fase de cálculo para determinar quanto a empresa deve pagar para cada trabalhador.

### SINDIPA entra com mais uma ação judicial contra a INDUMEP

No mês de agosto, a INDUMEP anunciou mais um ataque contra os direitos dos trabalhadores: o corte do plano de saúde.

E para piorar, ela descontou dos salários dos trabalhadores de uma só vez todos os procedimentos médicos já realizados e que tinham sido parcelados.

O Sindicato entrou em contato com a empresa exigindo a manutenção do plano, pois como o mesmo era praticado pela empresa é direito adquirido pelos trabalhadores e não pode ser cortado. Mas a empresa mais uma vez passou por cima dos direitos dos trabalhadores.

Por isso, no mês de setembro, o Sindicato entrou com processo em caráter de urgência exigindo a manutenção do plano.

Já são mais de 5 ações coletivas contra a INDUMEP e várias individuais.

## MAIS IRREGULARIDADES NAS EMPRESAS

### CIDA corta cesta básica dos trabalhadores com atestado médico

A empresa CIDA está cortando a cesta básica dos trabalhadores com atestado médico. Essa prática desrespeita a legislação trabalhista e é uma grave irregularidade.

Assim que recebeu a denúncia, o SINDIPA entrou em contato com a empresa exigindo o fim desse desrespeito.

A cesta básica foi conquistada na empresa depois que o Sindicato e os trabalhadores fizeram uma paralisação em 2015.

Se a irregularidade não for corrigida vamos entrar com um processo contra essa prática abusiva da empresa.

### Lumar desrespeita o horário dos trabalhadores

A empresa Lumar obrigou os metalúrgicos a trabalhar de turno sem Acordo Coletivo, o que é proibido pela legislação trabalhista. Se essa irregularidade voltar a ocorrer entre em contato com o Sindicato e denuncie.

Depois da notificação do Sindicato exigindo que a empresa pague as horas extras realizadas nos domingos e feriados com 100% (e não compense), a empresa pediu um prazo de até o dia 17 desse mês. Se a irregularidade continuar vamos entrar com um processo coletivo exigindo o pagamento das horas que já foram feitas e a regularização.

## Continue denunciando as irregularidades do seu local de trabalho!

[www.facebook.com/sindipaipatinga](http://www.facebook.com/sindipaipatinga) [www.sindipa.org.br](http://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](mailto:denuncia@sindipa.org.br)

# SINDIPA

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE IPATINGA E REGIÃO

DIRETORIA ELEITA PELOS METALÚRGICOS EM JANEIRO/2013

Ano IV - Nº 64, Ipatinga, 04/novembro de 2016

## VAMOS À LUTA PELA REPOSIÇÃO DAS PERDAS E AUMENTO SALARIAL

### DIA 11/11 TEM ASSEMBLEIA PARA VOTAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

#### Companheiros/as

A Campanha Salarial é um importante momento de luta de toda a categoria para avançarmos nas nossas conquistas.

Esse ano, além do aumento salarial, nossa luta é para repor a perda salarial acumulada e avançar em novas conquistas, como cesta básica, plano de saúde e retorno de férias.

E o primeiro passo dessa luta é avaliarmos em assembleia nossa pauta de reivindicação. 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, trabalhadores nas empresas do setor metal mecânico, na USIMINAS, USIMEC e EMPREITEIRAS.

A assembleia será realizada, dia 11/11, sexta-feira, nas portarias das principais empresas e na sede do Sindicato. 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.

#### Só com mobilização vamos enfrentar 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.

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 7,61% e, esse ano, até setembro foi de 6,09%, ou seja, a perda total é de 14,26%.**

Precisamos estar preparados para enfrentar os ataques dos patrões que mais uma vez vão se unir para tentar reduzir nossos salários e direitos. Só com a participação de todos e a nossa união vamos garantirmos nenhum direito a menos e avançarmos nas conquistas!

### Veja abaixo os horários e locais da assembleia dia 11/11:

**Lumar** - 06:20 as 07:00

**HC** - 06:30 as 07:00

**Mecvaço** - 06:30 as 07:00

**Bema** - 06:30 as 07:10

**Faceme** - 06:30 as 07:20

**JM** - 06:40 as 07:00

**Dutar** - 07:40 as 08:10

**Arcon** - 07:40 as 08:10

**Recal** - 11:00 as 11:30

**Daiane** - 11:00 as 11:50

**Usileste** - 11:00 as 11:50

**Valgom** - 11:20 as 11:50

**Help Car** - 11:30 as 12:20

**Lider** - 11:30 as 12:30

**Muniz** - 11:30 as 12:30

**Henripar** - 12:00 as 12:30

**Molas Ipatinga** - 12:00 as 12:30

**Basculaço** - 12:30 as 13:00

**Indumep** - 14:20 as 17:30

**Cenasa** - 16:00 as 17:00

**Cida** - 17:00 a 17:30

**MCR** - 17:00 a 17:30

**Viga** - 17:00 a 17:30

**Cipalam (Paraíso e Iguaçú)** - 06:30 a 07:00

**Classe A** - 07:00 a 7:30

**Sede do Sindicato** - 07:00 a 18:00



# SINDIPA AGORA TEM MÉDICO DO TRABALHO PARA INTENSIFICAR A LUTA CONTRA OS ACIDENTES E AS PÉSSIMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Desde que tomamos posse, estamos na luta contra as péssimas condições de trabalho nas empresas que causam o adoecimento e a morte dos trabalhadores.

Para intensificar essa luta, o SINDIPA agora conta com um médico do trabalho que vai contribuir nas vitórias, nas notificações contra as irregularidades nas áreas, no combate ao trabalho inseguro e insalubre e à prática das empresas de esconder os acidentes de trabalho e culpabilizar os trabalhadores.

## Denuncie as irregularidades do seu local de trabalho

A atual diretoria do SINDIPA está realizando, junto com a categoria, um mapeamento das condições de risco à saúde em todas as empresas.

Assim que as denúncias chegam, exigimos providências imediatas das empresas e, se o problema não é resolvido, denunciaremos a situação ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho exigindo fiscalização e proteção aos trabalhadores, além de mover ações judiciais coletivas.

Continue denunciando as péssimas condições de trabalho e os acidentes sofridos por você ou seu companheiro.

## Empresas do setor metal mecânico tentam esconder acidentes de trabalho

O SINDIPA também está notificando todas as empresas e fiscalizando a emissão das CAT's - Comunicação de Acidente de Trabalho.

A legislação trabalhista obriga as empresas a emitir a CAT sempre que um trabalhador sofrer um acidente no local de trabalho ou no trajeto, independente se houver afastamento ou não. A empresa também deve comunicar à Previdência Social e ao Sindicato em um prazo de 1 dia útil, sob pena de multa.

A CAT é um direito dos trabalhadores. A abertura da mesma garante assistência médica e estabilidade de 1 ano se houver afastamento pelo INSS, ou seja, por mais de 15 dias, e é uma prova em caso de processo de indenização. Além disso, pressiona as empresas a corrigirem as irregularidades nos locais de trabalho.

Por isso, os patrões fazem de tudo para tentar esconder os acidentes. Fruto da luta dos trabalhadores, a lei garante que se a empresa não emitir a CAT, o Sindicato, o SUS, ou o próprio trabalhador podem fazê-lo. Se você foi vítima ou testemunha de um acidente de trabalho entre em contato.



**NA LUTA CONTRA AS PÉSSIMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E PELA SAÚDE E VIDA DOS TRABALHADORES**

## Excursão para a colônia de férias de Itaipava! Participe!

Entre os dias 15 e 18/09, realizamos uma excursão dos sócios metalúrgicos para a Colônia de Férias de Itaipava. Esse ano, já realizamos duas excursões com trabalhadores da ativa e aposentados que foram momentos importantes de confraternização da categoria.



A viagem inclui transporte, alimentação e hospedagem. As vagas serão preenchidas conforme ordem de inscrição.

As casas foram totalmente reformadas e agora são um excelente espaço de lazer para os sócios e suas famílias.

**As inscrições para o sorteio das casas da colônia de férias para os meses de dezembro, janeiro e fevereiro podem ser feitas do dia 03/11 até 30/11.**

**Mais informação pelo telefone 3829-6630.**

**Participe das próximas excursões, anote as datas:**

De 3 à 6 de novembro

De 24 à 27 de novembro.

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.

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 NAS EMPRESAS DO SETOR METAL MECÂNICO

### 1. RECOMPOSIÇÃO DO VALOR AQUISITIVO DOS SALÁRIOS

Recompor o valor aquisitivo dos salários, no percentual de 07,61%, a partir de 01.01.2016.

### 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 (01/01/2017), pelo percentual relativo à variação acumulada do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), apurado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre 01/01/2016 a 31/12/2016 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 01/01/2016 a 31/12/2016, 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