

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001059/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/06/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026674/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46305.001049/2011-17
DATA DO PROTOCOLO: 02/06/2011

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

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE BLUMENAU, CNPJ n. 82.663.733/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALMOR LICINIO MACHADO;

E

SINDICATO DAS IND MET MEC E DO MAT ELETR DE BLUMENAU, CNPJ n. 82.662.743/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HANS HEINRICH BETHE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Blumenau**, com abrangência territorial em **Blumenau/SC**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica instituído a partir de 1º de maio de 2011, para uma jornada de trabalho de 220 horas mensais, **um piso salarial de R\$ 832,50 (oitocentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos)** – excluídos os menores aprendizes do SENAI, Programa Social, Trabalho Educativo da Secretaria da Criança e do Adolescente e/ou conveniados.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta convenção serão reajustados a partir de 1º de maio de 2011, pelo índice de 7,5 % (sete vírgula cinco por cento), sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2010, admitida a compensação de todas e quaisquer antecipações salariais concedidas no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 – exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com essa natureza.

Na hipótese do empregado ter sido admitido entre os dias 1º de maio de 2010 e 30 de abril de 2011, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento nesse período, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão e com preservação da hierarquia salarial.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALARIOS**

O pagamento dos salários será efetuado em dinheiro, cheque salário, crédito em conta-corrente ou cheque da empresa, de forma que o empregado tenha condições de transformar em espécie, no mesmo dia, o pagamento recebido.

CLÁUSULA SEXTA - MULTA PELO ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O não pagamento dos salários nos prazos previstos em lei acarretará multa de 0,1% (zero vírgula um por cento) ao dia, limitada a 1 % (um por cento) ao mês.

REMUNERAÇÃO DSR**CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O repouso semanal de horista e mensalista será remunerado com base em um dia de salário.

DESCONTOS SALARIAIS**CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

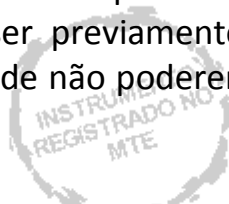
É livre a filiação em associações recreativas e sindicais, bem como a opção pelo seguro de vida em grupo, devendo as empresas apresentar as respectivas propostas na admissão, e, se aceitas, poderão efetuar os respectivos descontos em folha de pagamento.

Além das hipóteses previstas em lei, as empresas poderão efetuar os descontos de vale-farmácia, vale-supermercado, tickets refeições, convênio assistência médico-hospitalar, cooperativas e outros, desde que autorizados pelo empregado.

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

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÕES

As antecipações salariais feitas pelas empresas associadas ao Sindicato da categoria econômica deverão ser previamente negociadas com o Sindicato da categoria profissional, sob pena de não poderem ser compensadas por ocasião da próxima data-base.



CLÁUSULA DÉCIMA - ENVELOPES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pelas empresas, mensalmente, comprovantes de pagamento com discriminação das importâncias pagas, horas trabalhadas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, o valor retido a título de INSS e o valor do FGTS do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALARIO

Os empregados poderão solicitar até o dia 28 de fevereiro de cada ano o adiantamento de 50 % (cinquenta por cento) do 13º salário, para ser pago juntamente com o pagamento das férias. Por ocasião do pagamento da segunda parcela do 13º salário, a parcela adiantada será corrigida pelo mesmo índice que corrigiu os salários entre a data do adiantamento e a data do pagamento da segunda parcela, conforme preceitua a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

Quando o empregado for convocado em sua residência para realizar serviços extraordinários ser-lhe-á garantida uma remuneração extra de no mínimo 2h 30 min (duas horas e trinta minutos), sempre que o trabalho for inferior a este período de tempo.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Até que sobrevenha lei específica, o adicional de insalubridade terá por base de cálculo o valor de R\$ 625,00 (seiscentos e vinte e cinco reais).

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRERESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNOS

No caso da prestação de serviços externos, no que se refere ao transporte, estada e alimentação, a empresa arcará com as despesas autorizadas e comprovadamente realizadas pelo empregado para esse fim específico.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

As empresas que fornecem aos trabalhadores serviços de alimentação somente reajustarão os preços na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas deverão cumprir fielmente a lei que instituiu o vale-transporte, sob pena das sanções previstas nesta convenção.

As empresas que mantêm transporte próprio ou contratado estão isentas do fornecimento de vale-transporte, podendo, entretanto, efetuar o desconto legal.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

O empregado em gozo de auxílio previdenciário, em suas diversas modalidades, terá direito a receber complementação de seu salário nominal pelo período de até 90 (noventa) dias.

A empresa fará um cálculo provisório para o pagamento do referido complemento ao empregado; este, ao receber o benefício do INSS fará a comprovação junto à empresa, que providenciará o acerto da diferença, se houver.

Se o empregado estiver no período de carência, o complemento será na totalidade do salário nominal.

Empresas com plano de benefícios que atendam ao acima convencionado estarão isentas do cumprimento desta cláusula.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

Na ocorrência de morte ou invalidez total, por motivo de doença ocupacional ou acidente do trabalho, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, no segundo, uma indenização igual a 5 (cinco) vezes o valor do piso salarial da categoria, vigente no dia do pagamento.

As empresas que mantêm planos de seguros de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados aos da Previdência Social, por elas custeados total ou parcialmente, que preveem pagamentos de valores inferiores ao previsto acima, obrigam-se tão somente a complementar o valor da indenização até aquele limite.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de morte do empregado, as empresas pagarão ao beneficiário legal 01 (um) salário nominal a título de auxílio-funeral, mediante a apresentação de atestado de óbito.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do art. 389 da CLT ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a R\$35,00 (trinta e cinco reais), por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano. Na falta do comprovante supra mencionado, será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 1 (um) ano.

O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições iguais ou mais favoráveis e, quando inferiores, serão complementadas até os valores estipulados no “caput”.



APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Qualquer empregado que ao se aposentar tenha no mínimo 15 (quinze) anos de serviços prestados à empresa, terá direito, quando do seu desligamento definitivo, a receber um prêmio equivalente a 01 (um) salário nominal.

Ficam excluídas desta obrigatoriedade as empresas que possuam plano de benefícios que complementem a aposentadoria concedida pela Previdência Social.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho de empregados que tiverem mais de 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa só serão válidas quando homologadas no Sindicato Profissional da categoria ou autoridade do Ministério do Trabalho, sob pena de ser aplicado o art. 477 § 8º da CLT.

O pagamento das verbas rescisórias poderá ser feito em dinheiro, cheque ou depósito em conta-corrente (mediante recibo), cujo valor deverá estar liberado para saque no mesmo dia.

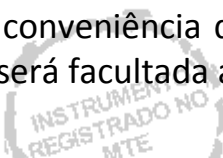
A rescisão do contrato de trabalho especificará pormenorizadamente as verbas que estão sendo quitadas e os descontos efetuados, sendo vedada a globalização desses itens.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, indicando se será trabalhado ou não.

Se o aviso prévio for trabalhado terá a redução de duas horas diárias ou sete dias corridos no período, atendendo conveniência do empregado (no início ou no fim da jornada de trabalho,) a quem será facultada a opção.



Enquanto não for regulamentado por lei ordinária, será garantido ao empregado com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e concomitantemente tiver mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

Ao empregado que na mesma empresa tiver mais de 10 (dez) anos será garantido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

Ao empregado dispensado pela empresa que no curso do aviso prévio solicitar, por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, o empregador estará obrigado apenas ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

Não será permitido o aviso prévio domiciliar, ou seja, com o empregado afastado ganhando como se estivesse trabalhando.

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem regulamentar o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego por ocasião do processo de seleção. Referido documento será fornecido apenas no caso de ex-empregado dela necessitar para ingressar em empresas integrantes da categoria. Quando solicitado e desde que conste em seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

A promoção do trabalhador para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS, exceto para as empresas que mantiverem estrutura de cargos e salários organizada.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO PARA O MESMO GRUPO ECONÔMICO

As empresas poderão transferir seus empregados para outra empresa do mesmo grupo econômico, desde que haja concordância entre as partes, podendo a transferência ser efetuada sob a forma de rescisão contratual ou simples transferência. No caso da transferência ser efetivada sob a forma de rescisão contratual, tendo em vista a sua imediata admissão em empresa do mesmo grupo, não será devido o aviso prévio de que trata o art. 487 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Em cada empresa haverá um quadro de avisos, não exclusivo, em locais de fácil acesso aos empregados, para fixação de comunicados de interesse da categoria. Os comunicados serão encaminhados ao setor competente das empresas que deverão afixá-los no prazo de 5 horas após o recebimento.

Não serão admitidos avisos que contenham matérias ofensivas aos empregadores.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO

Será garantido o emprego ou o salário – exceto para os contratos de prazo determinado, pedido de demissão e rescisão por motivo disciplinar – nas seguintes hipóteses e condições:

a) EMPREGADO ACIDENTADO DO TRABALHO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

Não será beneficiado o empregado que houver provocado o acidente em razão de dolo ou culpa, desde que seja comprovado pela CIPA com a assistência de seu órgão de classe.

Essa garantia não se cumula com a prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

b) ESTABILIDADE À GESTANTE

Fica vedada a dispensa sem justa causa de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, enquanto não for regulamentado por lei ordinária ou complementar o disposto no art. 10, inciso II, letra "b" do ADCT.

Esta garantia não prevalecerá se não for comunicada e comprovada a gravidez por atestado médico ou laboratorial até a data do pagamento ou homologação da rescisão.

c) GARANTIAS AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Será garantido o emprego ou o salário nos 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social aos empregados que tiverem no mínimo 5 (cinco) anos consecutivos de vinculação empregatícia com a mesma empresa.

A comprovação do tempo de serviço para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito à empresa que se encontra no período de pré-aposentadoria, visando com isso a obtenção de certidão junto ao INSS. A comprovação será efetuada mediante prova documental até 120 dias após a referida comunicação.

Se atingido o prazo mínimo para a aposentadoria e o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho essa garantia deixará de prevalecer.

d) PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Tem garantia de emprego o empregado em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, desde a data do alistamento devidamente comprovado perante a empresa, até 30 (trinta) dias que se seguirem à dispensa da incorporação ou baixa do Serviço Militar, salvo se declarar por ocasião da incorporação ou inscrição não pretender a ele voltar.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de controle de ponto (manual, mecânico ou eletrônico)

por todos os estabelecimentos, independentemente do número de empregados.

O espaço de tempo registrado no cartão-ponto, igual ou inferior a quinze minutos, imediatamente anterior ou posterior ao início e término da jornada normal de trabalho, não será considerado como efetivamente trabalhado.

As empresas que adotam o controle de jornada por sistema eletrônico (cartão magnético), quando solicitado pelo empregado, deverão fornecer extrato mensal com os horários de início e término das jornadas registradas, para fins de conferência.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

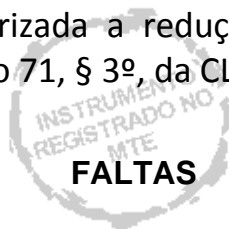
É facultado às empresas celebrar acordo de prorrogação de jornada de trabalho com seus empregados para fins de compensação do sábado.

As empresas poderão estabelecer programas de compensação de horário entre feriados que ocorrerem no início ou fim de semana, de tal sorte que os empregados tenham final de semana prolongado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Nos termos da Portaria n.º 1.095, de 19 de maio de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica autorizada a redução do intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo 71, § 3º, da CLT, para até 30 (trinta) minutos.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas e remuneradas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficiais, mediante comunicação prévia ao empregador com um mínimo de 48 horas e comprovação posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contrarrecibo, esclarecendo-se precisamente os motivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva nos casos de ausência do empregado - previamente comunicada - motivada pela necessidade de obtenção - comprovada - dos seguintes documentos legais: carteira de habilitação de motorista, CPF, CTPS e carteira de identidade, sendo que essas ausências também não serão computadas para efeito do 13^o salário e férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado que tem seu horário de trabalho no chamado turno geral poderá ausentar-se do serviço para o recebimento dos rendimentos do PIS, compensando-o em outro dia.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

I – até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente (pai/mãe, avô/avó...), descendente (filho/filha, neto/neta...), irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV – por 1 (um) dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

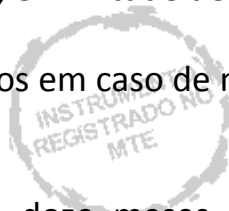
V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375 de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

No caso de falecimento do pai ou mãe e desde que haja necessidade em função da distância, a empresa e o empregado negociarão dias adicionais de folga, mediante



compensação.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção do horário do trabalhador estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos trinta dias a partir da matrícula.

Com os empregados estudantes as empresas poderão, quando isto for possível, promover acordos de compensação objetivando compatibilizar os horários de trabalho e de estudo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, de responsabilidade da empresa, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.



FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Os empregados deverão ser avisados de suas férias com antecedência de 30 (trinta) dias, salvo quando for o caso de férias coletivas, quando então esse prazo será de 15 (quinze) dias.

O início das férias coletivas ou individuais integrais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

O início das férias coletivas parceladas deverá ser fixado nos dois primeiros dias úteis da semana.

Quando o início das férias não for no primeiro dia útil da semana e contemplar horas da semana já compensadas, estas serão pagas como horas extraordinárias.

Na hipótese das férias coletivas abrangerem os dias 24 e 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes não serão considerados para contagem das férias.

A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esse adicional abrangerá tanto o período do gozo efetivo, bem como o valor pecuniário, se houver.

Férias coletivas antecipadas provocam o reinício de novo período aquisitivo. Se por ocasião das férias coletivas antecipadas a empresa, efetuando o pagamento das mesmas, ultrapassou o valor devido, poderá compensá-lo quando do gozo das próximas férias ou descontá-lo na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ou por justa causa.

O direito às férias obedecerá às regras estabelecidas em lei e as empresas poderão conceder o período de gozo de no mínimo 20 dias em dois períodos.

A empresa somente poderá cancelar a comunicação de férias ou interromper o gozo de férias concedidas a seus empregados através de acordo com os envolvidos.

As empresas poderão conceder férias individuais por antecipação aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. As férias serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.

Fica assegurado ao empregado com mais de 2 (dois) meses de serviço na mesma empresa e que pedir demissão, o direito de receber 1/12 (um doze avos) de férias por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, observada a proporcionalidade prevista no art. 130 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABSORVENTES HIGIÊNICOS E INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As empresas que utilizarem mão-de-obra feminina deverão manter à disposição das trabalhadoras - gratuitamente - absorventes higiênicos para as ocorrências emergenciais.

As instalações sanitárias deverão manter o devido asseio, obedecendo as especificações da NR-24 da Portaria nº 3.214/78.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica, cabendo aos Sindicatos Profissional e Econômico ação conjunta perante os órgãos competentes caso seja constatado baixo índice de potabilidade.

Todas as empresas serão obrigadas a limpar as caixas d'água e poços artesianos e a trocar o filtro dos bebedouros a cada 6 (seis) meses.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES, EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, macacões e outras peças de vestuário, bem como equipamento de proteção individual e de segurança, quando por elas exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o exigir. O mesmo deve acontecer com relação aos instrumentos de trabalho. Em caso de substituição ou rescisão contratual o empregado será obrigado a devolver os materiais cedidos pela empresa ou a indenizá-los.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONSTITUIÇÃO DA CIPA

Será obrigatória a constituição da CIPA de conformidade com a norma regulamentadora vigente.

As empresas comunicarão com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias ao Sindicato dos Trabalhadores a data da eleição dos membros da CIPA.

O edital de convocação será enviado ao Sindicato nos primeiros dez dias do período acima mencionado e deverá explicitar o prazo e local de inscrição dos candidatos, que ocorrerá entre o trigésimo e o vigésimo quinto dia que anteceder a eleição. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição.

Após o encerramento das inscrições as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação dos candidatos inscritos, remetendo cópia ao Sindicato até 15 (quinze) dias antes da eleição, devendo ainda as cópias do edital ser afixadas em todos os quadros de aviso da empresa, ali permanecendo até a data do pleito.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Serão obrigatórios os exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, por conta do empregador, nas condições especificadas na NR-7, Portaria nº 24 de 29 de dezembro de 1994.

O trabalhador que mesmo tendo passado pelo serviço médico da empresa, não se sentir em boas condições de saúde, fará o exame periódico.

A critério do médico, outros exames serão realizados, a fim de investigar a capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que exerce.

Fica a empresa obrigada, na vigência desta convenção coletiva, a fornecer ao empregado, quando de sua rescisão contratual, o atestado de saúde ocupacional, nos termos da NR-7.

Por ocasião do exame médico demissional, se houver diagnóstico de doença profissional ou do trabalho, ou dela se suspeitar, a empresa deve encaminhar o empregado imediatamente ao INSS, suspendendo a despedida.

Por ocasião dos exames periódicos o empregado, após o encaminhamento para exames médico/laboratoriais, terá 5 (cinco) dias úteis para apresentar os resultados ao médico requisitante. O não cumprimento desta obrigação constituirá transgressão disciplinar.

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados em locais que determinar serão por ele pagos.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES INSEGURAS DE TRABALHO

Quando o empregado, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, deverá comunicar imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA, que adotará as providências necessárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RISCOS

Até o quinto dia de trabalho de empregado da produção a empresa realizará seu treinamento com EPI necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento sobre a natureza e riscos das substâncias e processos de

produção.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical que no exercício de sua função desejar manter contato com empresa de sua base territorial terá garantido o atendimento pelo representante que ela designar.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA A DIRIGENTE SINDICAL

A requerimento do Sindicato da categoria profissional, com antecedência mínima de 3 (três) dias, os dirigentes sindicais e suplentes poderão ausentar-se do serviço por período não superior a 20 (vinte) dias, com prejuízo da remuneração dos dias licenciados, sem entretanto, prejuízo no DSR, férias e 13º salário.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES TRIMESTRAIS OBRIGATÓRIAS

As empresas fornecerão aos Sindicatos convenientes, até 10 dias após o término dos trimestres encerrados nos meses de julho, outubro, janeiro e abril, as seguintes informações:

- a) Número total de empregados no último dia de cada trimestre, bem como o número de admissões e demissões ocorridas no mesmo período.
- b) As Comunicações de Acidente do Trabalho enviadas ao INSS e fichas de análises de acidente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas descontarão dos salários dos empregados associados ao Sindicato da categoria profissional o valor da mensalidade, que deverá ser a ele repassado no mesmo dia do efetivo desconto em folha, através de depósito na conta nº 0411-033.39-5, agência centro da Caixa Econômica Federal de Blumenau.

A empresa que descumprir esse prazo pagará, a título de multa ao beneficiário, 50% (cinquenta por cento) do valor retido indevidamente.

Sempre que houver alteração no valor da mensalidade o Sindicato da categoria profissional informará as empresas, por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO

As empresas, no ato da admissão do trabalhador, apresentarão, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de associação ao Sindicato da categoria profissional, concedendo ao contratado inteira liberdade de opção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As partes convenientes comprometem-se a divulgar os termos da presente convenção coletiva de trabalho aos seus representados.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os Sindicatos ora convenientes poderão intentar ação de cumprimento para todas as cláusulas aqui contidas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

À parte que não observar as disposições da presente CCT ficam estabelecidas as seguintes multas, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas em lei:

- a) Multa de 1/10 (um décimo) do salário mínimo, por infração e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula desta convenção. A multa ora estipulada não se aplica às cláusulas desta convenção que possuírem multa específica.
- b) Multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, por infração e por empregado prejudicado, em favor deste, para a empresa que descumprir qualquer cláusula desta convenção.

- c) As multas previstas nesta cláusula só terão validade quando notificada a parte infratora, por carta com AR, com prazo estabelecido de 10 (dez) dias para a regularização, defesa ou pagamento.

VALMOR LICINIO MACHADO
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE BLUMENAU

HANS HEINRICH BETHE
PRESIDENTE
SINDICATO DAS IND MET MEC E DO MAT ELETR DE BLUMENAU



