

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

### **TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA - 2014 / 2015**

**1 – VIGÊNCIA e DATA-BASE:** O presente acordo terá vigência de 1º de novembro 2014 a 31 de agosto de 2015. A partir do ano de 2015 a data base dos metalúrgicos da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA será 1º de setembro.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica garantida a vigência deste Acordo até que um novo seja assinado.

**2- ABRANGÊNCIA:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Material Eletrônico, Desenhos, Projetos e de Informática, com abrangência territorial em Coronel Fabriciano/MG e Timóteo/MG.

**3 - PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO:** A partir da vigência do presente Acordo, nenhum empregado terá o salário de ingresso inferior a R\$ 1.808,20 (Um mil Oitocentos e Oito Reais e Vinte Centavos).

**4 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2014 serão corrigidos pelo INPC-IBGE apurado entre o dia 1º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, ou qualquer outro índice que seja mais benéfico para o trabalhador.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não será permitida a compensação de reajustes salariais espontâneos, decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de

idade e término de aprendizado, daqueles decorrentes de aplicação de Planos de Cargos e Salários, concedidos após 1º de novembro de 2014.

**OBS:** A estimativa de reajuste para a recomposição do poder de compra entre 01/11/2013 e 31/10/2014, de acordo com o INPC-IBGE é 6,49% (Seis Vírgula Quarenta e Nove por Cento).

**5 - AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE:** Após a correção salarial prevista na Cláusula REAJUSTE SALARIAL, a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente Acordo, um aumento salarial de 10% (Dez por cento), a título de Aumento Real/Produtividade.

**6 - PAGAMENTO DE SALÁRIO** - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA efetuará os pagamentos dos salários no 1º dia útil subsequente ao mês vencido.

**7 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO** - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA efetuará o pagamento do adiantamento de salário até o 15º (décimo quinto) dia que antecede o dia do pagamento normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá a todos os seus empregados, adiantamento de salário de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena do período correspondente.

**8 - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS** - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá antecipações salariais na vigência do presente acordo, deverão fazê-lo de forma coletiva e em percentual idêntico para todos empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não obedecido o critério acima estabelecido, as antecipações salariais serão consideradas como aumento real, não dedutível em reajustes futuros.

**9 – MENOR APRENDIZ:** O menor aprendiz, ao ser encaminhado para empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto neste ACT.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

**10 - ISONOMIA SALARIAL:** Nenhum trabalhador da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA de mesma função e/ou que exerça as mesmas atividades poderá receber salário diferenciado.

**11 - DESCONTO EM FOLHA:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, além dos descontos legais, poderá efetuar outros descontos na folha de pagamento do empregado, tais como: seguro de vida em grupo, clubes recreativos e de serviços, cooperativas de créditos e de consumo, doações a entidades filantrópicas e outros, mediante a expressa autorização do empregado interessado.

**12 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará a todo empregado, que substituir outro no exercício da função, salário igual ao substituído.

§ 1º - Toda substituição será comunicada ao empregado substituto, por escrito.

§ 2º - No caso do salário do substituto ser igual ou superior ao do substituído, fica assegurado o percentual mínimo de 10% (dez por cento) sobre o salário base do substituto, como remuneração da substituição.

**13 - REPOUSO REMUNERADO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA não procederá o desconto do repouso remunerado dos empregados que, não obstante chegarem atrasados ao serviço, sejam autorizados a assumir seus postos de trabalho e atuar no restante da jornada diária, desde que o atraso não ultrapasse 4 (quatro) horas.

**14 - 13.º SALÁRIO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA adiantará a primeira parcela de 50 % do 13º salário por ocasião das férias do empregado, desde que o empregado faça a solicitação à empresa, por escrito. A segunda será paga a todos em Dezembro do respectivo ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que parcelarem o gozo de férias, terão o valor do adiantamento do 13º salário estabelecido no caput desta cláusula pago proporcionalmente ao número de dias de férias.

**15 - HORAS EXTRAS:** Fica expressamente proibida a realização de horas extras pelos trabalhadores da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS. Em casos de necessidade imperiosa, as horas extras que forem realizadas pelos trabalhadores da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora

normal. Se houver opção por parte do trabalhador em compensar a hora extra realizada, a mesma se dará em dobro ao número de horas realizadas.

§ 1º - Nos casos em que o empregado for convocado fora do horário normal de trabalho para atendimento de emergência, as horas extras passarão a ser contadas a partir de seu deslocamento, até o retorno à sua residência.

§ 2º - Será preservado quando da convocação do trabalhador, o intervalo mínimo legal de descanso entre jornadas de trabalho (art. 66, da CLT).

§ 3º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA enviará mensalmente ao METASITA, relação do número de horas extras realizadas, destacando quantas foram pagas, quantas foram recebidas e o motivo de sua realização.

§ 4º - O número de horas extras não poderá ultrapassar em 5% (cinco por cento) da jornada normal.

**16 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará aos seus empregados o valor equivalente de 3% (três por cento) sobre o salário base, a título de anuênio, para cada ano de trabalho efetivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O estabelecido no caput desta cláusula terá efeito retroativo desde a admissão dos empregados na TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA.

**17 - ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora diurna, já considerado nesta cláusula o previsto no Artigo 73 da CLT.

**18 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará o Adicional de Insalubridade, quando devido, conforme orientações previstas na NR-15 da portaria 3.214/78 do MTE. O adicional de insalubridade será calculado tendo por referência a remuneração do empregado.

§ 1º - Será devido o retroativo do adicional de insalubridade, quando o empregado não for incluído na relação do pagamento do adicional de insalubridade após a implantação do relatório de agentes insalubres.

§ 2º - Todas as vezes que ocorrer uma reforma ou implantação de novos equipamentos, será feito uma avaliação dos agentes insalubres, no período máximo de 30 dias, após o retorno do equipamento;

§ 3º - A exclusão do adicional de insalubridade somente ocorrerá com o acompanhamento do sindicato, conforme previsão na cláusula 60.

§ 4º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA enviará ao METASITA, semestralmente, a relação dos funcionários, contendo nome; função e agentes expostos; que recebem o adicional de insalubridade, incluindo os trabalhadores expostos ao agente de ruído médio de 85 dB.

**19 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará o Adicional de Periculosidade para os empregados expostos ao risco elétrico, inflamáveis e explosivos no valor de 30% (trinta por cento) do salário nominal acrescido de horas extras, conforme previsto na Lei 7369 de 20/09/85 e no Enunciado do TST, enquanto persistir o risco ou até a sua eliminação.

§ 1º - A exclusão do adicional de periculosidade somente ocorrerá com o acompanhamento do sindicato.

§ 2º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA enviará ao METASITA, semestralmente, a relação dos funcionários, contendo nome; área e agentes expostos, que recebem o adicional de periculosidade.

**20 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS / 2014:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA em conformidade com a Lei 10.101, de 19/12/2000 pagará a Título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), referente ao ano de 2014, o valor correspondente a 1 (um) salário mínimo calculado pelo DIEESE. (Outubro/2014).

§ 1º - O Salário Mínimo Necessário / DIEESE para agosto de 2014 é de R\$ 2.861,55 (Dois Mil Oitocentos e Sessenta e Um Reais e Cinquenta e Cinco Centavos).

§ 2º - O valor da PLR/2014 será pago em uma única parcela, em dinheiro, até 5 (cinco) dias após a aprovação do Acordo Coletivo.

§ 3º - Terá direito a PLR, todos os atuais empregados, demitidos, aposentados e afastados por doença comum que efetivamente trabalharam durante o ano de 2014, e, os trabalhadores afastados por doença profissional ou acidente de trabalho.

§ 4º - A listagem dos empregados (nome e valor a receber) com direito a PLR será fornecida ao METASITA, até a data pagamento.

**21 - PLR/2015:** A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA será negociada por Comissão formada por

representantes da empresa e Metasita, devendo as negociações iniciar-se no mês de fevereiro de 2015, visando celebração de ACT específico de PLR.

**22 - ABONO POR APOSENTADORIA:** Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

- I.** No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.
- II.** No valor equivalente a 3 (três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- III.** No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

**§1º** - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

**§2º** - Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

**§ 3º** - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.



§ 4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

**23 - BOLSA DE ESTUDO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, a título de incentivo à educação, concederão bolsa de estudo na proporção de 100% (cem por cento) da mensalidade, aos seus empregados e, ampliando o benefício para os seus dependentes, que estejam comprovadamente matriculados em curso superior ou curso de nível médio.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA custeará, na proporção de 100 % (cem por cento) da mensalidade, cursos de Idiomas e Informática aos trabalhadores devidamente matriculados. No caso do empregado estudante, que tem dificuldade de ajustar o horário de trabalho com o horário escolar, lhe será assegurado o direito à negociação direta com as empresas, para definir a flexibilidade do horário de trabalho, sem prejuízos para as partes.

**24 - CESTA BÁSICA:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá a todos seus empregados efetivos, incluindo os afastados, uma cesta básica mensal no valor referente a uma cesta básica ideal conforme pesquisa realizada pelo DIEESE.

§ 1º - A Cesta Básica ou Vale Alimentação será fornecido até o 1º dia útil de cada mês.

§ 2º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá aos empregados um cartão de Vale Alimentação, onde será creditado todo mês o valor da Cesta Básica, podendo o empregado utilizar o referido crédito/cartão em qualquer estabelecimento credenciado à empresa contratada pela TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA.

§ 3º - A empresa contratada para fornecimento do Cartão Alimentação deverá manter convênio no mínimo com 03 (três) estabelecimentos comerciais para fornecimento da Cesta Básica.

§ 4º - Fica expressamente proibida a compra de bebidas alcoólicas e cigarros.

§ 5º - O cartão Alimentação será fornecido também durante o aviso prévio indenizado, que integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

**Obs:** O valor da Cesta Básica calculado pelo DIEESE para o mês de agosto de 2014 é **R\$308,35** (Trezentos e Oito Reais e Trinta e Cinco Centavos).

**25 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá prestação de assistência odontológica, médica e farmacológica para seus empregados e dependentes, com clínicas especializadas e/ou hospitais do estado, compreendendo serviço médico propriamente dito e procedimentos complementares de natureza diagnóstica, terapêutica e hospitalar, conforme estratos salariais de cada empregado:

- . Estrato I – Salário nominal até 8 SM - 90% de subsídio
- . Estrato II – Salário nominal de 8 a 12 SM - 80% de subsídio
- . Estrato III – Salário nominal acima de 12 SM - 70% de subsídio

**PARAGRAFO ÚNICO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA disponibilizará ao METASITA cópias dos contratos de prestação de assistência odontológica e médica estabelecida junto a clínicas especializadas e/ou hospitais e farmácias da região.

**26 – AUXÍLIO FUNERAL:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, por ocasião do falecimento do empregado ou seu dependente legal, ficarão obrigadas a pagar a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, o valor correspondente a 1 (um) salário mínimo calculado pelo DIEESE. (Outubro/2014).

**Obs.:** O Salário Mínimo Necessário / DIEESE para agosto de 2014 é de R\$ 2.861,55 (Dois Mil Oitocentos e Sessenta e Um Reais e Cinquenta e Cinco Centavos).

**27 – AQUISIÇÃO DE ÓCULOS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA reembolsará 100% dos valores gastos pelo funcionário e seus dependentes que utiliza óculos de grau, quando houver necessidade da aquisição dos óculos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em se tratando de óculos de segurança com grau, a empresa arcará com 100% das despesas.

**28 – PLANO DE SAÚDE PARA OS APOSENTADOS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA criará até 01/02/2015 um Plano de Saúde para os ex-empregados aposentados.

**29 - CRECHE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA manterá o sistema de reembolso-creche adaptado às exigências da Portaria MTb nº 3.296, de 23/09/86, tendo cobertura integral das despesas efetuadas com pagamento da mensalidade de creche, de livre escolha do(a) empregado(a), para filhos de até 6 (seis) anos de idade.

**30 - SEGURO DE VIDA:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá Seguro de Vida em grupo a todos os funcionários, no qual não descontará nenhum valor dos seus empregados.

**31 - CULTURA E LAZER:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para os seus empregados, com a participação dos mesmos.

**32 - VALE CULTURA:** A APERAM se compromete a implantar o Programa de Cultura do Trabalho – VALE CULTURA para os seus empregados que recebem até 5 (cinco) salários mínimos conforme a Lei nº12.761 de 27 de dezembro de 2012.

**33 – ALIMENTAÇÃO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá, gratuitamente, alimentação aos seus empregados.

**34 - FORNECIMENTO DE LANCHES:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados antes do início da jornada de Trabalho.

§ 1º: Em caso de prestação de serviços extraordinários além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a duas horas, será fornecido o lanche especial.

§ 2º: Se exceder a terceira hora será fornecido uma refeição ao empregado.

§ 3º: A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA e o METASITA acordam que o valor do lanche não integra a remuneração e, em nenhuma hipótese será admitida a conversão do lanche em valores pecuniários para qualquer fim, inclusive, indenizatórios.

**35 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Durante o contrato de experiência, a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA garantirá que o salário do Empregado será equivalente ao Salário da Função que venha exercer.

**36 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA se compromete em discutir com o METASITA, no prazo máximo de 90 dias após a assinatura do ACT, seu Plano de Cargos e Salários.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA dentro do seu Plano de Cargos e Salários, garantirão aos seus empregados, no máximo bienalmente, progressão horizontal, seja por mérito ou antiguidade.

**37 – DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá ao sindicato relatório contendo cargo; função e descrição de atividades de cada funcionário.

**38 – PROMOÇÕES:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA aplicará a todos os empregados, Progressões Horizontais/Verticais, adotando o revezamento anual de trabalhador ou grupo de trabalhadores, obedecendo aos critérios de antiguidade e merecimento, a fim de evitar tratamento diferenciado.

**39 - ASSÉDIO MORAL:** Caberá ao empregador, ao SESMT e à CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho em que predomine a dignidade e respeito pelo outro resguardando seus direitos de cidadão.

- a) Cabe às empresas custearem e implantar programa de relações humanas na prevenção, formação e informação, para os ocupantes de cargos hierárquicos, contra práticas de assédio moral. As empresas deverão fornecer treinamentos aos trabalhadores com

abordagem do tema “Assédio Moral e Doenças Mentais” relacionadas ao trabalho, periodicamente (anualmente).

- b) Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde físico-mental, independente de querer continuar, ou não na empresa.
- c) As empresas se obrigam ao custeio do tratamento dos funcionários que, em consequência do assédio moral, adoecerem ou forem vítimas de acidentes, até sua recuperação total (cura).
- d) Na hipótese da dispensa do trabalhador vítima do assédio moral, ou da testemunha, a dispensa será anulada.”

**40 - NÃO DISCRIMINAÇÃO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará salários iguais para homens e mulheres, no exercício da mesma função.

§ 1º - As promoções deverão observar o critério de alternância de gênero.

§ 2º - A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

**41 - COTA DE GÊNERO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fica obrigada a preencher, no mínimo, 30% (trinta) por cento de seus cargos com mulheres.

**42 - GARANTIA DE EMPREGO:** Ficam proibidas as dispensas imotivadas de trabalhadores, ou sem justa causa, conforme a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. As disposições previstas na Convenção 158 serão fielmente cumpridas pela empresa.

**43 - GARANTIA DE EMPREGO PARA OS TRABALHADORES COM DOENÇA PROFISSIONAL:** Terão estabilidade no emprego até a aposentadoria, os portadores de seqüelas adquiridas por doença profissional e acidente do trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os trabalhadores que estão afastados por doença comum terão estabilidade no emprego, por 4 (quatro) anos, a partir da data de seu retorno ao trabalho.

**44 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Aos empregados que contem com um mínimo de 02 (dois) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

**45 - GARANTIA AOS TRABALHADORES PORTADORES DE HIV:** Aos trabalhadores portadores do vírus HIV, além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, complementarmente:

- a) Emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia.
- b) Função compatível com seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo Sindicato ou SUS.
- c) Proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.
- d) Os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

**46 - ESTABILIDADE PATERNIDADE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA garante a estabilidade mínima de 60 dias ao empregado que se tornar pai, contados da data do nascimento do filho, ressalvadas as hipóteses previstas no parágrafo abaixo:

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho após a licença paternidade.

**47 - LICENÇA MATERNIDADE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá à empregada mãe a extensão da licença maternidade prevista no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, em dois meses, mediante pagamento pelo empregador dos salários do período, competindo a empregada definir a data de seu início de gozo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

**48 - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO – GESTANTE:** Em casos excepcionais e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função pelo tempo que o médico julgar necessário.

**49 - ALEITAMENTO:** Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.



**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas reservarão local apropriado para que a empregada mãe possa amamentar o filho, sem prejuízo de iniciar ou terminar a jornada de trabalho uma hora antes do horário habitual.

**50 - LICENÇA PATERNIDADE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA concederá ao empregado pai a extensão da licença paternidade prevista no artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, em 15 dias, mediante pagamento pelo empregador dos salários do período, competindo ao empregado definir a data de seu início de gozo.

**PARÁGRAFO ÚNICO-** Fica vedada a dispensa arbitrária do empregado cuja esposa/companheira esteja grávida até 6 (seis) meses após o parto.

**51 - JORNADA DE TRABALHO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA adotará a Jornada de Trabalho de 40 horas semanais para os trabalhadores que laboram em horário administrativo, e, de 36 horas semanais para os trabalhadores que laboram em turno, sem reduzir os salários.

- a) A partir do início da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a jornada semanal de trabalho para os empregados que laboram no chamado horário administrativo, isto é, de segunda à sexta-feira, e turno único ou em dois turnos – matutino e vespertino, será de no máximo 40 (quarenta horas semanais), sendo o horário de trabalho de 07h:30min às 17:00 horas.
- b) Para os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, qualquer que seja a escala de trabalho, a jornada semanal será de no máximo 36 (trinta e seis) horas trabalhadas.

§ 1º - Para quaisquer das situações previstas nas alíneas “a” ou “b” acima, a eventual redução da jornada de trabalho em vigor, não poderá ter qualquer reflexo negativo na remuneração dos empregados.

§ 2º - Para o cumprimento do disposto nas alíneas “a” e “b” acima, METASITA, TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, elaborará propostas de escalas de trabalho, a serem disponibilizadas aos empregados diretamente envolvidos que escolherão a de sua preferência em plebiscito organizado e acompanhado pelos signatários deste ACT.

**52 - INTERVALO PARA REFEIÇÕES:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA garantirá aos empregados que trabalham em regime de turno de revezamento, bem como aos que trabalham em dois e três turnos semanais, o intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeições, dentro da jornada, remunerados, que será considerado como tempo efetivo de serviço, observadas as instruções do Ministério do Trabalho e Emprego.

**53 – CONTROLE DE PONTO:** O controle diário de Ponto de Pessoal, inclusive aos sábados, domingos e feriados, será feito por meio mecânico, isto é, através de cartão marcado em relógio de ponto pelo próprio empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas extras serão marcadas no mesmo cartão que forem marcadas as horas normais.

**54 - TURNO DE REVEZAMENTO:** Os empregados da TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA que laboram em turno de revezamento, quando do trabalho em feriado, além dos adicionais que fazem jus receberão as horas trabalhadas com majoração de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

**55 - RETORNO DE FÉRIAS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA pagará aos seus empregados, independentemente da data de admissão, quando da volta do gozo de férias, o adicional de retorno de férias correspondente à importância equivalente a 100 % (cem por cento) da remuneração de férias, excluído desta o adicional previsto no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição Federal.

§ 1º - Os empregados que não fizerem jus ao gozo de 30 (trinta) dias de férias, terão o valor do Retorno de Férias pago proporcionalmente ao número de dias de direito.

§ 2º - O pagamento do Retorno de Férias será devido na hipótese de férias não gozadas e/ou indenizadas.

§ 3º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA efetuará o pagamento de retorno de férias no primeiro dia útil após o retorno do empregado.

**56 - INDENIZAÇÃO ESPECIAL:** Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente.

**57 - ATESTADOS MÉDICOS:** Serão reconhecidos todos os atestados médicos, odontológicos, psicológicos, fisioterapêuticos, pediátricos, emitidos pelos respectivos

profissionais de saúde, para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS), sistema particular e/ou convênio, e/ou dos serviços de saúde do Sindicato.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas se obrigam a fornecer, no ato da entrega do atestado, cópia deste, devidamente protocolado ao empregado.

**58 - ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS:** A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 12 anos em atendimento médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para a empregada/o.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A ausência ao trabalho conforme previsto no parágrafo anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

**59 - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHANTE:** A ausência ao trabalho para acompanhar parentes de primeiro grau em atendimento médico, internação e exames complexos desde que comprovada por declaração, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para a empregada/o.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A ausência ao trabalho conforme previsto no parágrafo anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

**60 - TRANSTORNO MENTAL:** As empresas ficarão obrigadas a procederem à elaboração de política interna de relações humanas, com ênfase em gestão de pessoas e relacionamento interpessoal. Em todos os casos de suspeita e/ou comprovação de transtornos mentais relacionados ao trabalho (doenças, perturbação funcional), deverão as empresas zelar para o

cumprimento da ética, comprometendo-se em manter o sigilo profissional. As empresas deverão manter ambientes adequados ao exercício profissional.

Para tanto, se comprometem a fazer avaliação periódica dos postos de trabalho, elaborando praticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para avaliar os fatores de risco que podem desencadear transtornos mentais; as empresas criarão equipes multidisciplinares compostas por: Representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, assistente social, advogado, representante do sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho, que terão como objetivo identificar os agentes causais, bem como os agravos à saúde em decorrência do transtorno mental.

**61 - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS:** As empresas quando adotarem inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (Máquinas de comando numérico, robôs, transportadores, etc...), devem:

I- No prazo de trinta dias, a partir da data da assinatura deste ACT, constituir Comissão Paritária da qual participe o sindicato, para discutir como preservar o nível de emprego, reciclagem profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem, entretanto obstaculizar o progresso técnico;

II- Garantir empregos e salários durante o período em que a Comissão paritária estiver discutindo os procedimentos a adotar e até 1(um) ano após a efetiva implantação das modificações;

III- Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os critérios adotados pela comissão paritária;

IV- Enviar, por escrito, ao sindicato, com antecedência mínima de 6 (seis) meses o plano diretor das mudanças tecnológicas e organizacionais, especificando a programação dos investimentos, os equipamentos, os novos métodos e materiais a serem introduzidos, os setores afetados, os novos requisitos de operação e manutenção e o retorno previsto.

**62 - COMISSÃO PARA LEVANTAMENTO DAS CONDIÇÕES PERICULOSAS E INSALUBRES (AGENTES DE RISCO AMBIENTAL):** Será constituída uma comissão para tratar as questões relativas à Insalubridade e Periculosidade que funcionará segundo os seguintes procedimentos:

§ 1º - Empresas e Sindicato indicarão seus representantes que efetuará trabalho de campo e de apoio técnico para levantamento geral dos agentes de risco ambiental nas áreas relacionadas conforme cronograma do parágrafo 2º.

§ 2º - Os trabalhos serão executados conforme cronograma anual apresentado pela área de Segurança do Trabalho da Empresa em até 30 dias da assinatura do presente acordo. O Sindicato terá 15 (quinze) dias após a entrega, para análise e posterior parecer para a área de Segurança do Trabalho da Empresa.

§ 3º - A conclusão do levantamento de risco ambiental de cada área deverá gerar um relatório que será assinado pelas partes. O relatório assinado será utilizado como referência para preenchimento do relatório do PPRA e PCMSO, que deverá ser encaminhado ao sindicato.

**63 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO**  
**(MEDIDAS DE PROTEÇÃO, PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE E**  
**INTEGRIDADE FÍSICA):**

Os exames médicos de saúde ocupacional (admissional, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho e demissional), bem como os exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos e os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho deverão ter a cópia entregue ao empregado. Os prontuários clínico-ocupacionais deverão ser disponibilizados aos empregados na íntegra e acompanhados de relatórios médicos contendo, obrigatoriamente, todos os procedimentos médicos e exames complementares que possibilitem a efetiva avaliação do estado de saúde do empregado.

- A. As empresas manterão os trabalhadores informados acerca de todos os riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos, especificamente presentes na atividade ou tarefa de cada trabalhador, independentemente da existência de mensurações demonstrando situações dentro dos limites de tolerância ou nível de ações legais.
- B. As empresas manterão os trabalhadores informados acerca do estado de sua saúde, informando-os sobre as alterações dos exames clínicos e complementares conforme a NR-07, portaria 3214/78 PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).
- C. As empresas e o Sindicato negociarão a periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I da NR-7, bem como a realização de outros exames complementares não previstos na referida norma, para prevenção de agravos e promoção da saúde dos trabalhadores.
- D. As empresas ficarão obrigadas a realizar o exame demissional, em todos os empregados sem exceção independentemente da data em que foi realizado o exame médico periódico e/ou outros exames previstos no item 7.4.1 da NR-7, com emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional.

- E.** Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação, pela empresa, do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional do empregado, contendo todas as informações de caráter médico e pertinentes às condições de aptidão ou inaptidão profissional do mesmo, bem como o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).
- F.** Ocorrendo a hipótese do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional indicar a condição da inaptidão profissional do empregado, nos casos de a rescisão contratual ser imotivada por iniciativa da empresa, a rescisão contratual será suspensa e a empresa encaminhará o trabalhador nessa situação, com a documentação legal exigida, ao INSS, para os fins de avaliação médica pericial e concessão do correspondente benefício previdenciário, conforme o caso.

§ 1º - As empresas proporcionarão aos seus empregados, por ocasião dos exames médicos periódicos, a realização de exames preventivos de saúde, além de realização de exames para triagem de doenças crônicas – degenerativas endócrino – metabólicas, cardiopatias, neoplasias e outras doenças.

§ 2º - As empresas ficarão obrigadas a disponibilizarem planos odontológicos para os trabalhadores, bem como implementar Plano de Promoção de Saúde Bucal, com palestras educativas e equipe técnica para avaliação dos trabalhadores, periodicamente com revisão anual.

§ 3º - As empresas ficarão obrigadas a criarem Programas de Prevenção de Saúde, como o PCA- Programa de Controle Auditivo; Programa de Controle da Obesidade, de Hipertensão, Diabetes; Anti-Tabagismo, Anti-alcoolismo.



**64 - CARTA DISPENSA:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA ao dispensar o empregado por justa causa entregar-lhe-á mediante recibo, comunicação escrita que conste o motivo de dispensa, sob pena de assim não o procedendo no prazo de 03 (três) dias do fato, presumir-se-á dispensa como sendo sem justa causa e sem justo motivo.

**65 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA preencherá os formulários exigidos pela Previdência Social (INSS), quando solicitado pelo empregado (primeira solicitação), obedecendo aos seguintes prazos:

- Para fins de obtenção de auxílio doença, 3 (três) dias úteis;
- Para fins de aposentadoria, 10 (dez) dias úteis;
- Para fins de obtenção de aposentadoria especial, 30 (trinta) dias úteis;

§ 1º - O DSS-8030 deverá ser entregue ao empregado acompanhado do laudo técnico pericial e demais documentos (relação dos últimos 6 salários) que comprove o caráter da atividade exercida pelo mesmo.

§ 2º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá o Laudo Profissiográfico aos seus ex-empregados e atuais, desde que, requeridos pelo INSS.

**66 - ACERVO TÉCNICO:** Desde que solicitado pelo empregado e que conste de seus registros, a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

**67 – UNIFORME:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá, gratuitamente, a seus empregados, até 03 (três) pares de uniformes e macacões de trabalho por ano, quando o uso destes for por ela exigidos. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até 04 (quatro) pares por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Sendo fornecido pela empresa, gratuitamente, o uso do uniforme de trabalho será de uso obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- Por estragos, danos ou extravios dolosos, salvo o uso normal.
- Pela manutenção do uniforme em condições de higiene, limpeza e apresentação.

**68 - CIPA:** A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I – A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA comunicará ao Sindicato, com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

- A. O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias do recebimento da comunicação pelo Sindicato, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
- B. A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo, sob pena de nulidade do processo.
- C. Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula de votação.
- D. A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, apelido se houver, o departamento e a função.

- E. A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS permitirá aos seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
- F. As eleições serão fiscalizadas por um representante do Sindicato, desde que o mesmo faça solicitação.
- G. As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela Comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA e pelo menos um representante do sindicato.
- H. O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições, com reabertura de todos os prazos legais previstos nesta cláusula e na NR-5.
- I. No prazo máximo de 5 (cinco) dias, após a realização das eleições, a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA enviará cópia da ata de eleição da CIPA ao Sindicato indicando os eleitos e a relação dos suplentes por ordem decrescente.
- J. No caso de anulação, ficam garantidas as inscrições anteriores e a prorrogação do mandato dos membros da CIPA, quando houver, até a complementação do processo eleitoral que se dará com a posse dos novos eleitos.
- K. A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA enviará ao Sindicato cópia das atas de reunião, calendário de reunião, Mapa de Risco e do Plano de Trabalho elaborado pela CIPA.

**69 - REUNIÕES CIPA:** Nos dias da reunião da CIPA, conforme o calendário previamente definido, a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA disponibilizará aos Cipistas, tempo Livre de 01h/00, imediatamente anterior à hora prevista para a reunião, para que os mesmos se preparem para a mesma.

§ 1º - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA garantirá tempo livre de 01 h/00 (Uma hora) por semana aos membros da CIPA, dentro da jornada de trabalho para a realização de atividades, de prevenção na área de saúde e segurança do trabalhador.

§ 2º - As reuniões da CIPA, não poderão ser convocadas pela empresa fora da jornada de trabalho normal.

**70 - CURSO PARA CIPEIROS:** O METASITA se compromete a realizar curso para os cipeiros eleitos, sem ônus para a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, caso seja necessário, cabendo a empresa, arcar somente com as despesas da liberação dos funcionários.

**71 – CIPA – SIPAT:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA informará ao METASITA, com antecedência mínima de 15 dias, o programa (convite) da SIPAT, com o tema, datas e palestras programadas, sendo aberto ao METASITA um espaço de 02 (duas) horas para proferir palestra com tema a escolher.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O tema a ser abordado, bem como as palestras respectivas, será definido pela CIPA através de seus componentes.

**72 - CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO:** O Presidente, o Vice-Presidente, os membros da CIPA, bem como os dirigentes sindicais, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento deverá ser feito pelos dirigentes sindicais e do Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

**73 - EXAMES PERIÓDICOS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, obedecendo a legislação pertinente, fornecerá cópias dos resultados dos exames periódicos aos empregados.

**74 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, atendendo a Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, como já o fazem, cientificarão previamente aos empregados contratados ou transferidos internamente, para as áreas insalubres e/ou perigosas sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos do local de trabalho, orientando-os adequadamente sobre os procedimentos que devem ser tomados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIS) necessários a cada função não poderão ser cobrados e deverão conter o certificado de aprovação (CA), conforme já dispõe Portaria 3214/78 do Ministério de Trabalho e Emprego.

**75 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA, em caso de acidente, como já o fazem, comunicarão, imediatamente, após o atendimento médico, à família do acidentado, observando o endereço constante na Ficha de Registro de Empregado.

**76 - ACIDENTE DO TRABALHO – TRANSPORTE:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA garantirá, como já o faz, o transporte gratuito ao empregado acidentado, imediatamente após a ocorrência.

**77 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT:** As empresas deverão comunicar ao INSS e ao Sindicato até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de

morte, de imediato, todos os tipos de acidentes ocorridos; típicos, de trajeto e doença relacionada ao trabalho, através da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, ainda que não haja afastamento previdenciário.

- A. É obrigatório o preenchimento do LEM (Laudo de Exame Médico) em todas as seis vias, inclusive na cópia destinada ao Sindicato;
- B. O trabalhador acidentado, seu procurador ou seus dependentes receberão a cópia da CAT;
- C. No caso de acidente do trabalho grave ou fatal, a empresa fica obrigada a comunicar imediatamente ao Sindicato e à família do empregado acidentado;
- D. A falta de emissão de CAT implicará em multa, no valor de 3 salários nominais do empregado acidentado, a ser revertida para o FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT, independentemente de sua emissão pelo Sindicato e independente da cominação de outras multas previstas no presente ACT.

**78 – MULHERES / AMBULATÓRIOS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA deverá manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica obrigada, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

**79 - EMPREGADO ESTUDANTE:** O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

**80 - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS:** As empresas ficam obrigadas a elaborar, anualmente e sempre que houver mudanças no local de trabalho, a análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme determinação da NR-17 - Ergonomia, devendo enviar para o Sindicato uma cópia do estudo ergonômico (laudo técnico de análise ergonômica do trabalho) e das propostas de correções recomendadas, bem como previsão de implementação das mesmas.

- A. Sempre que os empregados exercerem funções que levem ao esforço repetitivo, sobrecarga muscular estática ou dinâmica e movimentação de cargas, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com a finalidade de adotar iniciativas e implantar melhorias das condições de trabalho. As empresas ficam obrigadas a formar trabalhadores de todos os setores, para comporem comissão de ergonomia e fornecer treinamentos periódicos (semestrais) de atualização sobre o tema (ergonomia).
- B. Nas atividades cujo desempenho do trabalho implique na realização de esforços repetitivos, deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos mínimos de 10 (dez) minutos a cada 60 (sessenta minutos) trabalhados para prática de alongamentos (devidamente orientados por profissionais fisioterapeutas e/ou ergonomistas).
- C. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular, estática ou dinâmica da região cervical, coluna dorsal, membros superiores e membros inferiores, deve ser implementado, além das pausas, o rodízio de tarefas durante a jornada de trabalho.
- D. Após a alta médica, em caso de afastamento do trabalhador lesionado por esforços repetitivos, portador de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, doenças mentais relacionadas ao trabalho deverá ser readaptado/reabilitado em tarefa compatível com a sua capacidade laboral, considerando o seu estado de saúde e sua recuperação em relação à doença adquirida.

**81 - ACIDENTE DO TRABALHO- READAPTAÇÃO/REABILITAÇÃO:** As empresas deverão disponibilizar funções condizentes ao quadro de empregado com sequela de acidente

do trabalho: (típico, de trajeto, doença profissional, doença relacionada ao trabalho), para reinserção do mesmo no processo de trabalho após recebimento de alta da perícia médica do INSS.

- A.** As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 10 dias todos os processos de reabilitação, mencionando data de início e função compatível com estado de saúde do empregado, obrigatoriamente.
- B.** Os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente ou que ficarem em decorrência do acidente do trabalho, doença relacionada com o trabalho ou doença ocupacional; com redução da sua capacidade de trabalho parcial e ou temporária, serão remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.
- C.** O processo de readaptação/reabilitação e/ou requalificação para nova função existente na empresa será realizado por uma comissão composta por representantes do sindicato, empresa, membros da CIPA, trabalhadores abrangidos, e/ou demais profissionais de áreas pertinentes à seqüela apresentada pelo trabalhador, que farão a avaliação de posto de trabalho e das tarefas inerentes à referida função, bem como verificação da adequação da função ao quadro (seqüela) apresentado pelo empregado;
- D.** Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma.
- E.** Os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais, terão garantia no emprego.
- F.** Constatado após a dispensa que o empregado é portador de moléstia ocupacional ou do trabalho, o empregador fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando, se for o caso, o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio-doença acidentária.
- G.** Em caso de acidente de trabalho, além da estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, fica garantida ao trabalhador, estabilidade complementar, por igual período.



**82 - RETORNO DO EMPREGADO DO INSS:** Ao empregado afastado do serviço por doença não relacionada ao trabalho, 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;

- A. 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;
- B. Havendo necessidade de retornar o empregado para o INSS, o serviço médico da empresa se obriga a 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;
- C. Conforme determinado no item “a” dessa cláusula, os empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

**83 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO:**

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas

adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

C – O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 1º - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;
- treinar o empregado sobre o uso adequado;
- tornar obrigatório o seu uso;
- substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- realizar sua manutenção periódica.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- b. pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

**84 - DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL:** Para o exercício da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais, gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas à TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA não impedirá o acesso direto dos dirigentes sindicais até os trabalhadores, nos locais de trabalho, para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do Sindicato.

**85 - REGULAMENTOS INTERNOS E PROTEÇÃO CONTRA ATOS**

**ANTISSIONICAIS:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA fornecerá ao METASITA, cópias do Estatuto e Regimento Interno, de caráter social.

§ 1º – As normas de que trata este artigo que por ventura contrarie o Acordo Coletivo, será tida como nulas de pleno direito.

§ 2º - Obrigam-se a TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA em suas normatizações internas e nos atos de sua gerência e prepostos, ao respeito em relação à proteção da atividade sindical na forma prevista através das Convenções de números 87 e 98, da OIT, bem como ainda respeitar as recomendações oriundas do Comitê de Liberdade Sindical, da Organização Internacional do Trabalho.

A não observância pela TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA quanto aos dispositivos desta cláusula, importará na aplicação em relação aos seus responsáveis legais, das sanções penais pela prática de crimes contra a Organização do Trabalho, previstas no ordenamento jurídico vigente, sem prejuízo das reparações de natureza moral (cível) com caráter de imposição indenizatória em favor dos ofendidos.

**86 – MENSALIDADES:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA efetuará o recolhimento das mensalidades dos Associados do METASITA dentro do prazo previsto, repassando-lhe até o 10º dia após o efetivo desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aplica-se esta cláusula também nos casos de repasse de convênios.

**87 - AVISO PRÉVIO:** A partir da assinatura do presente ACT a APERAM efetuará o pagamento do Aviso Prévio previsto na Lei nº. 12.506/2011 da seguinte forma:

a) O **AVISO PRÉVIO INDENIZADO** será de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço, acrescido de mais 03 (três) dias por ano de serviço contado a partir da data em que o trabalhador completar o 1º (primeiro) ano na empresa;

b) O **AVISO PRÉVIO TRABALHADO** será reduzido-se 02 (duas) horas diárias durante 30 (trinta) dias ou sem a redução durante 23 (vinte e três) dias, na forma prevista no artigo 488, *caput* e parágrafo único, da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – no caso do aviso prévio trabalhado, os dias acrescidos na proporção de 03 (três) dias por ano serviço contado a partir da data em que o trabalhador completar o 1º (primeiro) ano na empresa, serão pagos unicamente na forma indenizada, não se exigindo do trabalhador o exercício de atividade laboral nos dias correspondentes ao acréscimo.

**88 - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT:** O prazo para a homologação do TRCT deverá ocorrer no mesmo prazo para pagamento das verbas rescisórias previsto no artigo 477, § 6º, da CLT, sob pena de pagamento da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT e de multa diária de 0,2% do salário mensal do trabalhador a partir do primeiro dia de atraso.

**89 - TAXA NEGOCIAL:** A TC MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA se obriga a descontar, como simples intermediárias, de todos os seus empregados, sócios e não sócios do Sindicato, beneficiados por este acordo, uma taxa negocial no valor de R\$ ..... (.....), acrescida da correção salarial aplicada aos trabalhadores, do salário do mês de novembro de 2014, ou no primeiro pagamento posterior ao fechamento das negociações, conforme deliberação da Assembleia, visando recompor os gastos extras do METASITA com a Campanha Salarial de 2014/2015.

**§ 1º:** O direito de oposição ao desconto poderá ser exercido individualmente e pessoalmente junto ao METASITA em formulário fornecido pela Secretaria da Entidade, até 10 (dez) dias após a Assembleia que deliberar sobre o fechamento do ACT.

**§ 2º:** A taxa negocial e seu valor serão definidos em assembleia dos trabalhadores.