

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

SINDIMIVA 2014 / 2015

1 - REVISÃO 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).

2 - AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE: Após a correção salarial prevista na Cláusula 1ª, as empresas concederão aos seus empregados abrangidos pela presente Convenção, um aumento salarial de **10%** (Dez por cento), a título de Aumento Real/Produtividade.

3 - 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 nesta CCT.

§ 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.

4 - ISONOMIA SALARIAL: Nenhum trabalhador das empresas, de mesma função e/ou que exerça as mesmas atividades, poderá receber salário diferenciado.

5 - REPOUSO REMUNERADO: As empresas não procederão 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.

6 - 13º SALÁRIO: As empresas adiantarão 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.

7 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: As empresas pagarão 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 nas empresas.

8 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: As empresas pagarão 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 estabelecida na cláusula 10 desta pauta;

§ 4º - As empresas enviarão 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.

9 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: As empresas pagarão 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, conforme previsão estabelecida na cláusula 10 desta pauta.

§ 2º - As empresas enviarão ao METASITA, semestralmente, a relação dos funcionários, contendo nome; área e agentes expostos; que recebem o adicional de periculosidade.

§ 3º - As empresas pagarão aos seus empregados o adicional de periculosidade aos vigilantes conforme lei 12.740/2012.

10 - 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 efetuarão trabalho de campo e de apoio técnico para levantamento geral dos agentes de risco ambiental nas áreas relacionadas conforme cronograma do § 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.

11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS / 2014: As empresas, 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 da CCT.

§ 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.

12 - PLR/2015: A PARTICIPAÇÃO dos trabalhadores nos LUCROS E RESULTADOS das empresas de 2015, será negociada com o METASITA, empresa por empresa, devendo as negociações iniciar-se no mês de março de 2015.

13 - 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 será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

14 - BOLSA DE ESTUDO: As empresas, 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 - As empresas custearão, 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 o SINDIMIVA e o METASITA, para definir a flexibilidade do horário de trabalho, sem prejuízos para as partes.

15 – AQUISIÇÃO DE ÓCULOS: As empresas reembolsarão 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.

16 – AUXÍLIO CRECHE: As empresas manterão 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.

17 - SEGURO DE VIDA: As empresas fornecerão Seguro de Vida em grupo a todos funcionários, no qual não descontará nenhum valor dos seus empregados.

18 – PLANO DE SAÚDE PARA OS APOSENTADOS: As empresas criarão até 01/02/2015 um Plano de Saúde para os ex-empregados aposentados.

19 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: As empresas se comprometem em discutir com o METASITA, no prazo máximo de 90 dias após a assinatura da CCT, seu Plano de Cargos e Salários.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas dentro do seu Plano de Cargos e Salários, garantirão aos seus empregados, no máximo bienalmente, progressão horizontal, seja por mérito ou antiguidade.

20 - DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO: As empresas fornecerão ao sindicato relatório contendo cargo; função e descrição de atividades de cada funcionário.

21 – PROMOÇÕES: as empresas aplicarão a todos 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.

22 – TERCEIRIZAÇÃO: As empresas se comprometem junto ao METASITA, a instituir no prazo 15 (quinze) dias a partir da assinatura desta CCT, Comissão Paritária que terá como primeira tarefa levantar o número, bem como as áreas e ocupações exercidas por todos os empregados indiretos (terceiros, quartos, autônomos, PJ's, etc...). O objetivo final deste mapeamento consiste em subsidiar estudos que visem diminuição ou até mesmo a eliminação de empregados contratados indiretamente, de forma precária.

23 – HOMOLOGAÇÃO: A Assistência ao empregado na rescisão de contrato será realizada pelo Sindicato METASITA, exceto em caso de impossibilidade ou recusa do sindicato.

§ 1º - Será devida a assistência na Rescisão de Contrato de Trabalho firmado em período igual ou superior a 6 (seis) meses, e, consistirá em orientar e esclarecer ao empregado e empregador sobre o cumprimento da legislação. Assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

§ 2º - As homologações não serão realizadas sem a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, em 2 (duas) vias.

24 - 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.”

25 - NÃO DISCRIMINAÇÃO: As empresas pagarão 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.

26 - COTA DE GÊNERO: As empresas ficam obrigadas a preencher, no mínimo, 30% (trinta) por cento de seus cargos com mulheres.

27 - 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.

28 - 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.

29 - 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:

- I. Emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia.

- II. Função compatível com seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo Sindicato ou SUS.
- III. Proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.
- IV. Os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador.

30 - ESTABILIDADE DE PATERNIDADE: As empresas garantem a estabilidade mínima de 60 dias ao empregado que se tornar pai, contados da data do nascimento do filho, desde que o empregado apresente ao empregador a certidão de nascimento do recém-nascido no dia em que retornar ao trabalho após a licença paternidade.

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.

31 - LICENÇA MATERNIDADE: As empresas concederão 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.

32 - 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.

33- 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.

34 - RETORNO DE FÉRIAS: As empresas pagarão 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.

35 - 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.

36 - 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.

37 - MULHERES/ AMBULATÓRIOS: As empresas deverão 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, incluíam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

38 - 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.

39 - 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.

40 - 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.

41 - 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 desta Convenção, constituir Comissão Paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a Comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), 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 e à comissão de representantes dos trabalhadores (quando houver), 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.

42 - 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 profissional 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.

43 - 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. As empresas comunicarão 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.
- II. 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.
- III. As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo, sob pena de nulidade do processo.
- IV. 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.
- V. As empresas divulgarão 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.
- VI. As empresas permitirão 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.
- VII. As eleições serão fiscalizadas por um representante do Sindicato, desde que o mesmo faça solicitação.
- VIII. As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela Comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA e pelo menos um representante do sindicato.
- IX. 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.

- X. No prazo máximo de 5 (cinco) dias, após a realização das eleições, As empresas enviarão cópia da ata de eleição da CIPA ao Sindicato, indicando os eleitos e a relação dos suplentes por ordem decrescente.
- XI. 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.
- XII. As empresas enviarão ao Sindicato cópia das atas de reunião, calendário de reunião, Mapa de Risco e do Plano de Trabalho elaborado pela CIPA.

44 - 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.

45 - 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;

- I. 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;

- II. 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;
- III. Conforme determinado no item “I” 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.

46 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO:

Conforme a NR-12, 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.

A - 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.

B – 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 - Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos seus empregados somente EPI's 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 por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos; pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

47 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AO INTERIOR DAS EMPRESAS: As empresas garantirão aos dirigentes sindicais, livre acesso nas dependências da empresa.

48 – REPRESENTANTES SINDICAIS: As empresas admitirão a eleição de Comissão Sindical dos Trabalhadores com mandato de 02 (dois) anos, com a seguinte proporcionalidade:

- a) Empresas com até 20 funcionários, um titular e um suplente;
- b) Empresas de 21 a 50 funcionários, dois titulares e dois suplentes;
- c) Empresas de 51 a 100 funcionários, três titulares e três suplentes;
- d) Empresas acima de 100 funcionários, quatro titulares e quatro suplentes, acrescidos de mais um a cada 50 empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Todos os eleitos terão estabilidade no emprego, nos mesmos moldes dos dirigentes sindicais.

49 – 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.

50 - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as ausências ao serviço conforme tabela abaixo:

Falecimento	Esposo(a), pai, mãe, avós, bisavós, filho(a), neto(a), bisneto(a);	05 (cinco) dias corridos
	Irmão (a)	03 (três) dias corridos
	Sogro(a), avós da (o) esposa(o).	02 (dois) dias corridos
	Contados a partir da data da certidão de óbito	
Licença paternidade	Contados a partir da data do nascimento do filho.	05 (cinco) dias corridos
Casamento	Contados a partir da certidão	03(três) dias corridos.

51 - 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.

52 - 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.

53 - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

53.1 - MANUTENÇÃO INTEGRAL DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

CLÁUSULA 2ª: ABRANGÊNCIA;

CLÁUSULA 6ª: ANTECIPAÇÕES SALARIAIS;

CLÁUSULA 7ª: DESCONTO EM FOLHA;

CLÁUSULA 12ª: PLANO HABITACIONAL;

CLÁUSULA 18ª: CULTURA E LAZER;

CLÁUSULA 20ª: CARTA DISPENSA;

CLÁUSULA 21ª: RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO;

CLÁUSULA 22ª: GESTANTE - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO;

CLÁUSULA 24ª: ACERVO TÉCNICO;

CLÁUSULA 25ª: PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL;

CLÁUSULA 28ª: TURNO DE REVEZAMENTO;

CLÁUSULA 29ª: REFEITÓRIO E VESTIÁRIO;

CLÁUSULA 33ª: REUNIÕES DA CIPA;

CLÁUSULA 34ª: CURSO PARA CIPEIROS;

CLÁUSULA 35ª: PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO;

CLÁUSULA 36ª: EXAMES PERIÓDICOS;

CLÁUSULA 39ª: ACIDENTES DO TRABALHO – TRANSPORTE;

CLÁUSULA 40ª: QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO;

CLÁUSULA 41ª: COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT;

CLÁUSULA 42ª: MENSALIDADES.

53.2 - MANUTENÇÃO COM MODIFICAÇÃO REDACIONAL DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente CCT terá vigência de 1º de novembro 2014 a 31 de agosto de 2015. A partir do ano de 2015 a data base dos metalúrgicos será 1º de setembro.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantida a vigência desta CCT até que um novo seja assinado.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência do presente Acordo, nenhum empregado terá o salário de ingresso inferior a R\$ 1.698,00 (Um Mil Seiscentos e Noventa e Oito Reais).

CLÁUSULA 5ª – PAGAMENTO / ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado no 1.º (primeiro) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - As empresas concederão a todos os seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.

b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

c) O pagamento será efetuado 15 dias corridos após o pagamento normal.

§ 2º - Salvo motivo de força maior, justificada junto ao METASITA, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 1,0% (um por cento) do seu salário nominal, vigente na época do evento, não podendo ultrapassar a 1,5 (Um Vírgula Cinco) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

CLÁUSULA 8ª – SUBSTITUIÇÃO

As empresas pagarão 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.

CLÁUSULA 9.ª - HORAS EXTRAS: Fica expressamente proibida a realização de horas extras pelos trabalhadores da categoria representada pelo METASITA. Em casos de extrema necessidade, as horas extras que forem realizadas pelos trabalhadores serão remuneradas em 100% sobre o valor da hora normal. Se houver opção por parte do trabalhador em compensar a hora extra realizada à 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 CLT).

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção enviarão mensalmente ao METASITA, relações do número de horas extras realizadas, destacando quantas foram pagas, quantas foram compensadas e o motivo de sua realização.

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

CLÁUSULA 10.^a - ADICIONAL NOTURNO: A remuneração do trabalho noturno, compreendido de 22:00 às 07:00 horas, será acrescido de 50% sobre o valor da hora normal, já considerado nesta cláusula o previsto no Artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA 13.^a - FORNECIMENTO DE LANCHES: As empresas obrigam-se fornecer lanche gratuito a seus empregados antes 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 - O SINDIMIVA 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.

CLÁUSULA 14.^a – ALIMENTAÇÃO: As empresas concederão alimentação subsidiada aos seus empregados na seguinte forma:

- . Estrato I – Salário nominal até 8 SM - 95% de subsídio
- . Estrato II – Salário nominal de 8 a 12 SM - 85% de subsídio
- . Estrato III – Salário nominal acima de 12 SM - 75% de subsídio

CLÁUSULA 15.^a - CESTA BÁSICA: As empresas fornecerão a todos seus empregados efetivos, independente da data da sua contratação, 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 - Será definida uma lista de produtos que comporão a cesta básica, entre o METASITA e o SINDIMIVA. Cada empregado receberá uma autorização de compra, para que o mesmo possa retirar sua cesta básica no estabelecimento comercial indicado.

§ 3º - As Empresas manterão convênio no mínimo com 03 (três) estabelecimentos comerciais para fornecimento da cesta básica.

§ 4º - A Cesta Básica ou vale 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 Reais)

CLÁUSULA 16.^a - ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA E FARMACÊUTICA:

As empresas, independentemente do número de empregados, manterão planos de saúde, próprio ou contratado a seus funcionários, subsidiando as despesas realizadas através dos serviços por ela conveniados, 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

PARÁGRAFO ÚNICO - A partir de 01/11/2014 serão subsidiadas as despesas com cirurgia a laser para correção visual.

CLÁUSULA 17.^a - AUXÍLIO FUNERAL: As empresas que por ocasião do falecimento do empregado ou seu dependente legal, ficarão obrigadas a pagar 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).

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que possuírem seguro que abrange auxílio funeral estarão isentas deste pagamento.

CLÁUSULA 19.^a - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Durante o contrato de experiência, as empresas garantirão que o salário do Empregado será equivalente ao Salário da Função que venha exercer, respeitando o Piso Salarial convencionado.

CLÁUSULA 23.^a - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Terá garantia de emprego e ou de salários, todo empregado que estiver faltando 24 (vinte e quatro) meses para completar o período necessário para aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será garantido o emprego ou salário durante o período em que o empregado estiver pleiteando, junto ao INSS (Processo administrativo) ou junto à justiça (processo judicial) a concessão da aposentadoria.

CLÁUSULA 26.^a - JORNADA DE TRABALHO: As empresas adotarão as Jornadas 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 da presente Convenção Coletiva 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 e Sindimiva, elaborarão 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 desta CCT.

CLÁUSULA 27.^a - INTERVALO PARA REFEIÇÕES: As empresas garantirão aos empregados o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, remunerados, observadas as instruções da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 30.^a - 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 Profissional 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.

- 1) 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 capacitar trabalhadores de todos os setores, para comporem comissão de ergonomia e fornecer treinamentos periódicos (semestrais) de atualização sobre o tema (ergonomia).
- 2) 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).

- 3) 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.
- 4) 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.

CLÁUSULA 31.^a - UNIFORME: As Empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, 03 (três) pares de uniformes de trabalho por ano. Excepcionalmente, em funções especiais, este número deverá ser elevado 04 (quatro) pares por ano.

PARÁGRAFO ÚNICO - Sendo fornecido pelas empresas, 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.

CLÁUSULA 32.^a - CIPA - SIPAT: As empresas fornecerão 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.

CLÁUSULA 37.^a - 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.

CLÁUSULA 38.^a - ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO: Os trabalhadores que retornarem do INSS, recebendo auxílio acidente, por se encontrarem com redução significativa de capacidade de trabalho e cujo processo de readaptação ocorreu através do Centro de Reabilitação do INSS, serão remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º: Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º: Os empregados readaptados às novas funções não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

CLÁUSULA 43.^a - TAXA NEGOCIAL: As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os seus empregados, sócios e não sócios do Sindicato Metasita, beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, uma taxa negocial no valor de R\$_____ (_____), acrescido 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 da CCT.

§ 2º: A taxa e o valor serão definidos em assembleia.