

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

APERAM – 2014 / 2015

1 - 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).

2 - AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE: Após a correção salarial prevista na Cláusula 1ª, a APERAM concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente Acordo, um aumento salarial de 10% (Dez por cento), a título de Aumento Real/Produtividade.

3 – ABONO / 2014: A APERAM pagará a Título de ABONO, referente ao ano de 2014, o valor correspondente a 1 (um) salário mínimo calculado pelo DIEESE para o mês de Outubro/2014.

§ 1º - Para efeito de informação, 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 do ABONO/2014 será pago em uma única parcela, em dinheiro, até 5 (Cinco) dias após a aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho de Trabalho.

§ 3º - Terá direito ao ABONO, 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 ao ABONO será fornecida ao METASITA, até a data pagamento.

4 - PISO SALARIAL: O Piso Salarial dos trabalhadores da APERAM será R\$ R\$ 2.861,55 (Dois Mil Oitocentos e Sessenta e Um Reais e Cinquenta e Cinco Centavos). Estarão contemplados com os valores aqui estabelecidos os Aprendizes de Ofício.

5 - PLR/2015: O METASITA promoverá a eleição da Comissão de Negociação da Participação nos Lucros ou Resultados da APERAM. Os critérios para a eleição serão definidos em Assembleia(s) convocada(s) exclusivamente para esse fim. A Comissão deverá ser eleita e empossada até 28 de fevereiro de 2015, data em que se iniciarão as negociações com a APERAM. Todos os trabalhadores eleitos para a Comissão terão estabilidade no emprego após eleitos e até 1 (um) ano após assinatura do Acordo sobre a PLR.

6 - ISONOMIA SALARIAL: Nenhum trabalhador da APERAM de mesma função e/ou que exerça as mesmas atividades poderá receber salário diferenciado.

7 – DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO: A APERAM fornecerá ao sindicato relatório contendo cargo; função e descrição de atividades de cada funcionário.

8 – PROMOÇÕES: A APERAM 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.

9 - NÃO DISCRIMINAÇÃO: A APERAM pagará salário igual 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.

10 - COTA DE GÊNERO: A APERAM fica obrigada a preencher, no mínimo, 30% (trinta) por cento de seus cargos com mulheres.

11 – BOLSA DE ESTUDO: A APERAM, a título de incentivo à educação, concederá bolsa de estudo na proporção de 100% (cem por cento) da mensalidade, aos seus empregados e, ampliará o benefício para os seus dependentes que estejam comprovadamente matriculados em curso superior ou curso de nível médio.

PARÁGRAFO ÚNICO- A APERAM custeará, na proporção de 100% (cem por cento) da mensalidade de cursos de Língua Estrangeira 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 a APERAM e o METASITA, para definir a flexibilidade do horário de trabalho, sem prejuízos para as partes.

12 - PLANO DE SAÚDE APOSENTADOS: A APERAM, visando melhor qualidade de vida para aqueles que contribuíram com o crescimento da empresa, criará até 01/02/2015, um sistema de assistência à saúde para os seus empregados que se desligarem e se aposentarem.

13 – TERCEIRIZAÇÃO: A APERAM se compromete junto ao METASITA, a instituir no prazo de 15 (quinze) dias a partir da assinatura deste ACT, uma comissão paritária que terá como primeira tarefa levantar os números, 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.

14 - GARANTIA DE EMPREGO PARA OS TRABALHADORES COM DOENÇA PROFISSIONAL: Terão estabilidade no emprego até a aposentadoria, os portadores de sequelas 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.

15 - LICENÇA MATERNIDADE: A APERAM 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.

16 - LICENÇA PATERNIDADE: A APERAM 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.

17 - 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.

18 - 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: A APERAM reservará 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.

19 - 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.

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

§ 1º - Empresa 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 elaborado pela Comissão Paritária em até 30 dias após a assinatura do presente acordo. O Sindicato terá 15 (quinze)

dias após a entrega dos relatórios, para análise e posterior parecer para a área de Segurança do Trabalho da APERAM.

§ 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.

21 - 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 METASITA.

§ 1º: A APERAM se obriga a fornecer, no ato da entrega do atestado, cópia deste devidamente protocolado ao empregado.

§ 2º - 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, nem será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

22 - ACIDENTE DO TRABALHO- READAPTAÇÃO/REABILITAÇÃO: A APERAM deverá 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.

- I. A APERAM comunicará 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.

- II. Os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente ou que fiquem 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.
- III. O processo de readaptação/reabilitação e/ou requalificação para nova função existente na APERAM será realizado por uma comissão composta por representantes do METASITA, 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;
- IV. Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma.
- V. Os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais, terão garantia no emprego.
- VI. 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.
- VII. 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.

23 - 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.

- I.** A APERAM manterá 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 ação legais.
- II.** A APERAM manterá 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).
- III.** A APERAM e METASITA 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.
- IV.** A APERAM ficará obrigada 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.
- V.** 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).
- VI.** 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 - A APERAM proporcionará 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 - A APERAM ficará obrigada a disponibilizar 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 - A APERAM ficará obrigada a criar Programas de Prevenção de Saúde, como o Programa de Controle Auditivo; Programa de Controle da Obesidade, de Hipertensão, Diabetes; Anti-Tabagismo, Anti-alcoolismo.

24 - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS: A APERAM fica obrigada 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.

- I. 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. A APERAM fica obrigada a formar trabalhadores de todos os setores, para comporem comissão de ergonomia e fornecer treinamentos periódicos (semestrais) de atualização sobre o tema (ergonomia).
- II. 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).

- III.** 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.
- IV.** 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.

25 – REPRESENTANTE NO CONSELHO ADMINISTRATIVO: O METASITA indicará, a partir de 01/11/2014, um representante, eleito entre os trabalhadores, no Conselho de Administração da APERAM, com direito a voz e voto.

26 - CARTA COMPROMISSO: A Carta Compromisso anexada ao Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2007, será incorporada ao Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, em forma de cláusulas, de Acordo com os assuntos tratados em seus parágrafos.

PARÁGRAFO ÚNICO: No seu item número 1, sofrerá alterações passando a valer conforme:

- 1)** De acordo com as práticas já existentes, a APERAM S.A., continuará preenchendo o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), em conformidade com os laudos de Agentes insalubres elaborados nos anos de 1969, 1971, 1973, 1977, 1980 (com as alterações de 2005), 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 e por qualquer outro que vier a ser elaborado pelo grupo técnico (METASITA e APERAM S.A.), a partir desta data, inclusive aqueles provenientes de órgãos governamentais.
- 2)** Os alunos que frequentaram a Escola de Formação Profissional, dentro do programa de formação de menor aprendiz, e que tiveram módulos de aprendizagem na área operacional da APERAM S.A., terão os seus PPP's (Perfil Profissiográfico Previdenciário) preenchidos em conformidade com os laudos de agentes insalubres elaborados nos anos de 1969, 1971, 1973,

1977, 1980 (com as alterações de 2005), 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 e por qualquer outro que vier a ser elaborado, a partir desta data, inclusive aqueles provenientes de órgãos governamentais.

27 - ABONO POR APOSENTADORIA: Aos empregados que se desligarem da APERAM, por pedido de dispensa espontânea 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 APERAM.
- 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 APERAM.
- III.** No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na APERAM.

§ 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 APERAM por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da APERAM, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos negociados entre o sindicato e a APERAM, no período do 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.

28 – 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 APERAM 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 APERAM 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 APERAM 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 APERAM 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 APERAM 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 APERAM enviará ao Sindicato cópia das atas de reunião, calendário de reunião, Mapa de Risco e do Plano de Trabalho elaborado pela CIPA.

29 - SIPAT – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES: A APERAM informará ao Sindicato, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes, abordando os riscos inerentes ao trabalho incluindo também as medidas preventivas.

§ 1º - Nas datas de realização de reuniões da CIPA, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta minutos) imediatamente anteriores à hora prevista para a reunião, com a finalidade de se prepararem para mesma.

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

30 - 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.

31 – CURSO PARA CIPEIROS: A APERAM se obriga a liberar seus empregados, membros titulares e suplentes da CIPA, eleitos pelos trabalhadores, para cursos realizados pelo Sindicato e que tratem de prevenção a acidentes de trabalho, nas seguintes condições:

PARÁGRAFO ÚNICO - Para formalizar a liberação o Sindicato deverá encaminhar o convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, indicando a data e horário do curso.

32 - ASSÉDIO MORAL: Caberá à APERAM, 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 à APERAM custear e implantar programa de relações humanas na prevenção, formação e informação, para os ocupantes de cargos hierárquicos, contra práticas de assédio moral. A APERAM deverá fornecer treinamentos aos trabalhadores com abordagem do tema “Assédio Moral e Doenças Mentais” relacionadas ao trabalho, 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) A APERAM se obriga 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.”

33 - TRANSTORNO MENTAL: A APERAM ficará obrigada a proceder à elaboração de política interna de relações humanas, com ênfase em gestão de pessoas e relacionamento inter-pessoal. Em todos os casos de suspeita e/ou comprovação de transtornos mentais relacionados ao trabalho (doenças, perturbação funcional), deverá a empresa zelar para o cumprimento da ética, comprometendo-se em manter o sigilo profissional, bem como manter ambientes adequados ao exercício profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para avaliar os fatores de risco que podem desencadear transtornos mentais; A APERAM criará 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.

34 - GARANTIA AOS TRABALHADORES PORTADORES DE HIV: Aos trabalhadores portadores do vírus HIV, além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e ACT, 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 APERAM 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.

35 - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS: A APERAM quando adotar 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, será constituída Comissão Paritária entre empresa e 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 para 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 de 1(um) ano após a efetiva implantação das modificações;
- III- Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da APERAM, 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.

36 - 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 APERAM.

PARÁGRAFO ÚNICO - A APERAM 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.

37 - REGULAMENTOS INTERNOS E PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS: A APERAM 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 - Obriga-se a APERAM 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 da 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 APERAM 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.

38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL: A APERAM deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 2 (dois) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

39 - 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 pago, 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- Essa indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente.

40 – GARANTIA DE ESTABILIDADE PATERNIDADE: A APERAM 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.

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

42 - MULHERES/ AMBULATÓRIOS: A APERAM deverá manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – A APERAM fica obrigada, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluir exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

43 – 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.

44 - APOSENTADOS POR INVALIDEZ E AFASTADOS – Que a cobrança dos gastos assistenciais, médicos, odontológicos e farmácia dos afastados e aposentados por invalidez seja efetuado diretamente em débito em conta por eles escolhidos ou boletos com código de barras.

45 - 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.

46 - 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.

47 - CARTÃO ALIMENTAÇÃO: A empresa fornecerá cartão alimentação a todos seus empregados efetivos, independente da data da sua contratação, incluindo os afastados, com crédito mensal no valor referente a uma cesta básica ideal conforme pesquisa realizada pelo DIEESE.

§ 1º - O crédito no cartão será lançado até o 1º dia útil de cada mês.

§ 2º - 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 Reais).

48 - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

48.1 - MANUTENÇÃO INTEGRAL DAS CLÁUSULAS DO ACT 2013/2014

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA;

CLÁUSULA QUINTA- PAGAMENTO PARCELADO;

CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO REMUNERADO;

CLÁUSULA NONA - 13º SALÁRIO;

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VANTAGEM PESSOAL;

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO;

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE;

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO PECUNIÁRIO;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CASA PRÓPRIA;

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO EM HORA EXTRA;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE;

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA POR ACORDO;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRATAMENTO DE SAÚDE – TRANSPORTE;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIRETORES LIBERADOS;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRETORES DO SINDICATO;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – RELACIONAMENTO APERAM E SINDICATO;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PAUTA DE REIVINDICAÇÃO;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTRATOS.

48.2 MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES, COM MODIFICAÇÃO REDACIONAL DAS CLÁUSULAS DO ACT 2013/2014

CLÁUSULA PRIMEIRA – 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 APERAM, será 1º de setembro.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida do seguinte §:

§ 1º: A APERAM efetuará o desconto da mensalidade dos associados e repassará ao METASITA todo dia 1º do mês, e, fornecerá também a relação contendo nomes, valores e discriminação dos descontos.

§ 2º: O desconto referente à mensalidade sindical será efetuado também no período compreendido de todo o aviso prévio, respeitando-se, inclusive, a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO: O caput e o parágrafo 2º da Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

“A APERAM pagará a todo empregado que substituir outro no exercício da função, salário igual ao do substituído, independente da função”.

§ 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 temporária.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

Fica expressamente proibida a realização de horas extras pelos trabalhadores da APERAM. Em casos de extrema necessidade, as horas extras que forem realizadas pelos trabalhadores da APERAM, 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 CLT).

§ 3º - A APERAM enviará mensalmente ao METASITA, relação do número de horas extras realizadas, destacando quantas foram pagas, quantas foram compensadas e o motivo de sua realização.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM continuará a pagar o Adicional de Insalubridade, quando devido, após apuração dos agentes insalubres realizada pela APERAM S.A. (SESMT), com o acompanhamento do Sindicato, conforme relatórios de avaliação qualitativa ou quantitativa dos agentes nocivos constantes da Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria 3.214/78 do MTE, das condições de trabalho.

§ 1º O adicional de insalubridade será calculado tendo como referência a remuneração do empregado.

§ 2º - O adicional não será devido na hipótese da eliminação ou neutralização dos agentes insalubres.

§ 3º - O direito ao adicional de insalubridade conforme previsto na NR-15 cessará com a eliminação do risco à saúde ou integridade física do trabalhador, com adoção de medidas que conservem a saúde ou a integridade física, devidamente aprovada pela comissão paritária entre o Metasita e a APERAM.

§ 4º - Serão incorporados nos salários os adicionais de insalubridade que forem neutralizados apenas com a utilização de equipamentos de proteção individual que diminuam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância.

§ 5º - 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, realizados pela comissão paritária entre o METASITA e a APERAM.

§ 6º - Sempre que ocorrer uma grande reforma ou implantação de novos equipamentos, a comissão de insalubridade fará avaliação dos agentes insalubres, no período máximo de 30 dias, após o retorno ao funcionamento do equipamento;

§ 7º - A elaboração do PPRA terá a participação do Sindicato;

§ 8º - A APERAM enviará ao METASITA o relatório anual do PPRA e do PCMSO.

§ 9º - Será devido o adicional de insalubridade ao empregado, quando os agentes insalubres forem superiores aos limites de tolerância, conforme NR-15 do MTb, ou normas internacionais, mediante avaliação da comissão (APERAM / METASITA);

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida dos seguintes parágrafos:

§ 2º - O direito do adicional de periculosidade para riscos elétricos e inflamáveis (30% do salário base) cessará com a eliminação do risco à saúde ou à integridade física, devidamente aprovada pela comissão paritária entre o METASITA e a APERAM.

§ 3º - Todos os empregados envolvidos nas atividades com riscos identificados previamente através do relatório da comissão (APERAM/METASITA), ou instrumentos normativos, classificados como perigosos, tais como, riscos elétricos, explosivos ou inflamáveis, terão direito ao adicional de periculosidade (30% do salário base), independente do tempo de exposição.

§ 4º - Os trabalhadores que operam locomotivas, bombeiros e vigilantes, terão direito a receber o adicional de periculosidade, nas mesmas condições previstas no § 3º desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RETORNO DE FÉRIAS: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO PECUNIÁRIO - A APERAM concederá a seus empregados, no mês em que os mesmos completarem dez (10), quinze (15), vinte (20), vinte e cinco (25), trinta (30) ou trinta e cinco (35) anos de efetivo exercício na APERAM, o prêmio pecuniário conforme a seguir:

- a) 10 anos de trabalho efetivo = 0,5 salário;
- b) 15 anos de trabalho efetivo = 1,5 salários;
- c) 20 anos de trabalho efetivo = 2,0 salários;
- d) 25 anos de trabalho efetivo = 2,5 salários;

e) 30 anos de trabalho efetivo = 3,0 salários;

f) 35 anos de trabalho efetivo = 3,5 salários.

§ 1º- O salário acima corresponde ao salário nominal, acrescido da vantagem pessoal de que trata a CLÁUSULA 11ª deste Acordo e da vantagem pessoal para compensação do adicional de turno suprimido.

§ 2º - Calculado o valor do prêmio, este será pago em 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira no último dia útil do mês em que o empregado completar o seu tempo líquido e adquirir o direito e, a segunda, até o 5º dia útil do mês seguinte.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente que trata de Alimentação será acrescida dos seguintes parágrafos:

§ 2º - A APERAM manterá em funcionamento os restaurantes regionais das portarias 3, 7, 8. O restaurante central funcionará em todos os horários, inclusive nos finais de semana.

§ 3º - A APERAM fornecerá mensalmente vale alimentação no valor de R\$400,00.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – LANCHE: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida do seguinte parágrafo:

§ 1º - A APERAM manterá em funcionamento os restaurantes regionais das portarias 3, 7, 8. O restaurante central que funcionará em todos os horários, inclusive nos finais de semana, também para fornecimento de lanche.

§ 2º – O cardápio do lanche deverá conter: café, leite, suco, pão, bolo, manteiga, presunto, mussarela e frutas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida dos seguintes parágrafos:

§ 2º - A assistência abrange também os dependentes dos empregados inclusive os sob guarda provisória/definitiva, na conformidade dos critérios e condições estabelecidos exclusivamente pela APERAM.

§ 6º - A APERAM, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo, fornecerá ao Sindicato a relação completa de todos os serviços de atendimentos e exames cobertos pela UNIMED Seguros, ODONTOPREV, E- PHARMA, bem como a relação de todos os médicos, hospitais e clínicas conveniadas e/ou credenciadas, as quais integrarão a cláusula de Assistência à Saúde.

§ 7º - A APERAM incluirá os pais dos seus empregados solteiros como dependentes junto ao UNIMED.

§ 8º - Em caso de acidente, ocorrendo falecimento do empregado, a APERAM garantirá assistência à saúde aos seus dependentes até 24 anos de idade. Em se tratando de viúvas e dependentes excepcionais estes terão atendimento vitalício.

§ 9º - A APERAM prestará serviços de atendimento médico, farmacêutico, odontológico e exames cobertos pelo UNIMED, nos mesmos níveis de cobertura que eram prestados em 1992, prevalecendo os serviços ampliados e benefícios praticados atualmente.

§ 10º - O reembolso integral na compra de 1 (um) óculos por ano, para cada empregado e seus dependentes, acompanhados de receita médica.

§ 11º - A APERAM incluirá na cobertura de forma integral no plano de saúde UNIMED o tratamento para engravidar (empregadas e/ou dependentes).

§ 12º - O empregado terá incluído em seu Plano de saúde UNIMED o acesso à UTI móvel.

§ 13º - Além do plano de saúde com a UNIMED, a APERAM fará convênio com o USISAÚDE (Hospital Márcio Cunha), para assistência médica aos seus empregados e dependentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE

A APERAM manterá o sistema de reembolso-creche adaptado às exigências da Portaria MTb nº 3.296, de 23/09/86, nas condições seguintes:

- a) Cobertura integral das despesas efetuadas com pagamento da mensalidade de creche, de livre escolha do (a) empregado (a), para filhos e menores sob guarda de até 6 (seis) anos de idade;
- b) Cobertura integral da mensalidade de creche conveniada pela APERAM, para filhos e menores sob guarda de até 5 (cinco) anos de idade;
- c) Cobertura na forma de reembolso de até 40% do valor da tabela APERAM para convênio com creche, para filhos e menores sob guarda com idade entre 6 (seis) meses e 3 (três) anos, e de até 20% para filhos com idade entre 3 (três) e 5 (cinco) anos completos.

§1º - As coberturas acima referidas abrangem os empregados-pais, as empregadas-mães e os empregados (as) que mantenham menores sob guarda, bem como será estendida até às 18:00 horas e aos sábados, domingos e feriados, inclusive para quem trabalha sob regime de turno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM manterá o seu atual sistema de análise e encaminhamento de processos de demissões de empregados, observadas as normas internas a respeito. O empregado dispensado poderá apresentar a sua versão para reanálise da empresa, junto à área de Relações Trabalhistas, no prazo máximo de 48 horas, após o comunicado da sua dispensa.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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 APERAM.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - APRENDIZ DE OFÍCIO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

O aprendiz de ofício, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO APOSENTADORIA: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida dos seguintes parágrafos:

§ 5º - A APERAM garantirá emprego ou pagamento do salário ao empregado durante o período em que estiver pleiteando junto ao INSS (processo administrativo) ou junto à Justiça (processo judicial) a concessão da aposentadoria.

§ 6º - A cláusula será adequada às condições de aposentadoria para as mulheres, observando os prazos constantes nesta cláusula, na mesma proporção da redução do tempo da aposentadoria da mulher em relação à aposentadoria do homem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM manterá a Jornada de Trabalho de 40 horas semanais, e, de 36 horas semanais para os trabalhadores que laboram em turno, sem reduzir os salários.

§ 1º - 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, em turno único ou em dois turnos – matutino e vespertino, será de no máximo 40 (quarenta horas semanais), sendo realizado plebiscito para definição dos horários.

§ 2º - Para os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento será realizado um plebiscito conjuntamente, sindicato e empresa, para medir o nível de satisfação dos trabalhadores com a jornada praticada atualmente. No caso de 50% mais um dos trabalhadores demonstrarem insatisfação com a atual jornada, serão abertas negociações entre o METASITA e a APERAM para definição da jornada que será aplicada 30 dias após a realização do plebiscito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRETORES DO SINDICATO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM liberará, em tempo integral e colocará à disposição do sindicato, três dos seus empregados, que fazem parte da direção efetiva da entidade, segundo indicação da instituição, ficando assegurado àqueles dirigentes, seus atuais salários base, mais todas as vantagens pessoais.

§ 1º - A APERAM liberará, quando solicitado pelo sindicato, os demais dirigentes, sem prejuízo em sua remuneração, desde que solicitado no prazo mínimo de 48 horas.

§ 2º - As faltas dos dirigentes provenientes de reuniões para negociar o Acordo Coletivo de Trabalho não serão consideradas, desde que, limitado a 10(dez) diretores previamente identificados pelo METASITA.

§ 3º - Liberação dos diretores de 01 dia/mês para reunião diretoria sem prejuízo em sua remuneração, desde que solicitado no prazo mínimo de 48 horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM enviará ao sindicato, no prazo de 48 horas, cópia da CAT para acidentes CPT e SPT.

§ 1º - A APERAM enviará no prazo de até 48 horas cópia dos relatórios de análise de acidentes e incidentes, ao METASITA.

§ 2º - A APERAM enviará no prazo de até 48 horas cópia da ATA mensal das reuniões de CIPA ao METASITA.

§ 3º - A APERAM enviará para o sindicato relatório mensal de estatística, sobre acidentes de trabalho, licenças médicas, incidentes e acidentes sem lesão.

§ 4º - A APERAM enviará mensalmente cópia dos relatórios dos trabalhadores encaminhados para reabilitação, contendo os nomes dos reabilitados e função na qual foi reabilitado.

§ 5º - É obrigatório o preenchimento do LEM (Laudo de Exame Médico) em todas as seis vias, inclusive na cópia destinada ao Sindicato;

§ 6º - A falta de emissão de CAT implicará em multa, no valor de 03 (três) salários nominais do empregado acidentado, a ser revertida para o próprio trabalhador, independentemente da emissão pelo Sindicato, independente de outras multas previstas na presente Convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente passará a ter a seguinte redação:

A APERAM se obriga a descontar, como simples intermediária, de todos os seus empregados, sócios e não sócios do Sindicato, beneficiados por este acordo, uma taxa negocial no valor de R\$____, do salário do mês de novembro/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 valor será definido em assembleia dos trabalhadores.

§ 2º: 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.

§ 3º: O METASITA será o único responsável por eventual ressarcimento ao trabalhador da referida taxa negocial em caso de cobrança judicial, seja através de ação individual ou de ação promovida pelo Ministério Público do Trabalho. Caso A APERAM seja compelida a efetuar qualquer ressarcimento em função de condenação judicial, esta poderá, imediatamente, exigir do Sindicato a restituição da referida quantia, podendo, inclusive, descontar o valor de qualquer repasse devido ao Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELACIONAMENTO APERAM E SINDICATO METASITA: A Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente será acrescida do seguinte parágrafo:

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando se tratar de campanha salarial, terceirização e fechamento de áreas, o relacionamento também envolverá a diretoria da APERAM.