

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SIND. T N I S M M M E M E D P I DE TIM E CEL FABRICIANO, CNPJ nº 19.879.634/0001-94, neste ato representado (a) por seu Presidente Sr. (a) ANTÔNIO MARCOS MARTINS e por seu Tesoureiro, Sr(a). KLEBER WILLIAM DE SOUSA,

E

SIND INTERM DAS IND METAL MEC E MAT ELET DO VALE DO AÇO, CNPJ nº 22.707.038/0001-31, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a) CARLOS AFONSO DE CARVALHO.

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

## CLÁUSULA 1<sup>a</sup> – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

## CLÁUSULA 2<sup>a</sup> – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Material Eletrônico, Desenhos/Projetos e de Informática com abrangência territorial em Timóteo/MG e Coronel Fabriciano/MG.

## CLÁUSULA 3<sup>a</sup> – PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO

As empresas não poderão admitir e nem remunerar, a nenhum empregado da categoria profissional conveniente, com salário de ingresso inferior ao abaixo especificado:

A- Empresas com até 50 empregados: R\$1.069,50

B- Empresas de 51 a 100 empregados: R\$1.122,97

C- Empresas acima de 100 empregados: R\$1.179,12

## **CLÁUSULA 4<sup>a</sup> – REVISÃO SALARIAL**

Os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2017 serão corrigidos com o índice de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## **CLÁUSULA 5<sup>a</sup> – PAGAMENTO/ADIANTAMENTO DE SÁLARIO**

Quando o pagamento de salário houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) 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 tiram do empregado o direito ao adiantamento.
- c) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º. (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 2º - O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que receberem salários após o último dia do mês.

§ 3º - Salvo motivo de força maior, 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 e meio por cento) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

## **CLÁUSULA 6<sup>a</sup> - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**

As empresas que antecederem antecipações salariais na vigência do presente instrumento deverão fazê-lo de forma coletiva e em percentual idêntico para todos os trabalhadores.

**§ ÚNICO:** Caso as antecipações concedidas não obedeçam ao critério acima estabelecido, estas serão consideradas como aumento real não deduzíveis em reajustes futuros.

## **CLÁUSULA 7<sup>a</sup> - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas, além dos descontos legais, poderão efetuar outros descontos na folha de pagamento, tais como: Seguro de Vida em grupo, clubes recreativos e de serviços, cooperativas de crédito e de consumo, doações a entidades filantrópicas, mensalidades associativas, contribuições sindicais e outros, mediante autorização expressa do empregado interessado, tudo nos termos do enunciado 342 do TST.

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

### **CLÁUSULA 8<sup>a</sup> - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que vier substituir outro de salário maior por férias ou afastamento por doença ou acidente do trabalho ou em caso de substituição de empregado que foi deslocado para outra função temporária, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data de sua substituição.

§ 1º - O Empregado receberá o salário de trabalhador substituído somente no período de substituição, quando este for igual a 15 (quinze) dias.

§ 2º - É vedado à empresa dividir o período de substituição entre dois ou mais funcionários como forma de não pagar a diferença correspondente.

### **CLÁUSULA 9<sup>a</sup> – HORAS EXTAS E BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a criação do Banco de Horas anual nas empresas representadas pelo SINDIMIVA estabelecidas na base territorial de representação do METASITA, com vigência entre 01/11/2017 a 31/10/2018, nos termos abaixo estabelecidos:

§ 1º - O empregador poderá solicitar a realização de trabalho extraordinário em um dia, mediante a compensação em outro dia na proporção de 1 por 1 (uma hora de trabalho para uma hora de descanso, sem qualquer acréscimo), ou, da mesma forma, dispensar o trabalho em um dia, mediante prévio aviso no dia anterior, por escrito, compensando-se com o trabalho extraordinário em outro dia, observados os prazos do Banco de Horas.

§ 2º - A compensação de horas extras realizadas pelo empregado se dará mediante negociação prévia entre a chefia e o subordinado.

§ 3º - Nos casos em que o empregado for convocado fora do horário normal de trabalho para atendimento a chamadas de emergência, ou seja, sem convocação prévia, as horas extras passarão a contar a partir do seu deslocamento até o retorno à sua residência.

§ 4º - Anualmente as empresas representadas pelos SINDIMIVA estabelecidas na base territorial de representação do METASITA, que adotarem o Banco de Horas, procederão a um balanço no Banco de Horas, de forma a constatar o número de horas extras realizadas por cada empregado, já descontada a compensação realizada nos termos do § 2º acima.

- a) Realizado o referido balanço anual, constatando-se saldo de horas extras em benefício do trabalhador, será efetuado o pagamento destas horas como extras, com o respectivo adicional convencional sobre o valor da hora normal, observado o disposto no parágrafo 6º abaixo, zerando assim a compensação e dando-se início a novo período.
- b) O pagamento dos valores devidos apurados conforme balanço anual será realizado na folha de novembro.

§ 5º- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, independentemente da modalidade, havendo saldo no Banco de Horas em benefício do trabalhador, efetuar-se-á o pagamento de todas as horas como extras, com o respectivo adicional convencional sobre o valor da hora normal, observado o disposto no parágrafo 6º abaixo.

§ 6º - Para fins de pagamento de horas extras, fica estabelecido o seguinte:

- a) acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação às horas normais, para as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis;
- b) acréscimo de 100% (cem por cento), para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, independentemente da remuneração normal desses dias de repouso.

## **CLÁUSULA 10ª – ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno, compreendido de 22:00 às 05:00 horas, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

## **CLÁUSULA 11ª – FORNECIMENTO DE LANCHES**

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviços extraordinários além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período superior a 02 (duas) horas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA 12ª – ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão alimentação subsidiada aos seus empregados na seguinte forma:

- 80% para quem recebe salários até R\$1.133,37
- 75% para quem recebe salários de R\$1.133,37 a R\$1.531,52
- 70% para quem recebe salários acima de R\$1.531,52

### CLÁUSULA 13ª – CESTA BÁSICA

As cestas básicas pagas pelas empresas obedecerão os seguintes critérios a partir de Fevereiro/18:

- Empresas de 0 a 20 empregados – Cesta Básica – Valor R\$98,00
- Empresas de 21 a 50 empregados – Cesta Básica – Valor R\$ 103,87
- Empresas de 51 a 100 empregados – Cesta Básica – Valor R\$ 124,23
- Empresas acima de 100 empregados – Cesta Básica – Valor de 145,62

Serão abrangidos por esta cláusula apenas aqueles empregados com salário igual ou inferior a R\$3.500,00 ( três mil e quinhentos reais ).

#### § 1º - O empregado:

- a) Ter mais de 90 dias de empresa. O direito a cesta básica começa no mês imediatamente posterior daquele em que completar o referido período;
- b) Ter apresentado no máximo 01 (hum) atestado médico durante o mês a exceção para doenças infecto contagiosas como conjuntivite, dengue, chikungunya, zika dentre outras.
- c) Não estar afastado pelo INSS;
- d) Não tiver falta injustificada no mês anterior;
- e) Não ter sofrido acidente SPT e CPT, o qual deu causa (Ato inseguro) no mês anterior;
- f) Não ter recebido advertência escrita no mês anterior.

#### § 2º - A Cesta Básica ou Vale Alimentação será fornecido até o 5º dia útil do mês subsequente

§ 3º - Fica facultado ao empregado o recebimento da Cesta Básica ou um Vale com o mesmo valor acima para que o mesmo possa retirar sua Cesta Básica no estabelecimento comercial indicado.

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

§ 5º - O valor pago a título de Cesta Básica tem caráter indenizatório e não salarial.

## **CLÁUSULA 14ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA**

As empresas com mais de 51 empregados garantirão planos de saúde próprio ou contratados a seus funcionários. O SINDIMIVA envidará esforços para que as outras empresas não contempladas nesta Convenção venham a estender este benefício.

**§ ÚNICO:** A participação financeira dos funcionários será de acordo com as regras de cada empresa.

## **CLÁUSULA 15ª – AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas que por ocasião do falecimento do empregado ou de seu dependente legal, contar com mais de 01 (um) empregado em seu efetivo, ficarão obrigadas a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia de R\$394,08 (Trezentos e noventa e quatro reais e oito centavos).

**§ ÚNICO:** As empresas que possuírem seguro que abrangem Auxílio Funeral estarão isentas deste pagamento.

## **CLÁUSULA 16ª – CARTA DISPENSA**

As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa baseando-se no artigo 482 da CLT, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 03 (Três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa e sem justo motivo, devendo o empregado ser reintegrado no emprego imediatamente ou ser dispensado sem justa causa.

## **CLÁUSULA 17ª – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Todas as Rescisões Contratuais de empregados com mais de 1 (hum) ano, havidas nas empresas representadas pelo SINDIMIVA estabelecidas na base territorial de representação do METASITA poderão ser conferidas no Sindicato, se assim requeridas pelo trabalhador de forma expressa no ato do seu aviso prévio.

§ 1º - Para tanto, os trabalhadores terão prévio acesso à cópia (espelho) do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (cálculos) ou ao documento equivalente para o submeterem à verificação do ente sindical, antes de firmada a quitação pelas partes.

que terá o prazo máximo de 24 horas úteis contadas do dia e hora do recebimento dos cálculos de sua RCT e que assim não procedendo estará dando plena quitação à mesma quando do seu retorno à empresa e/ou depósito bancário realizado pela empresa em sua conta corrente.

**§ 2º** - a conferência dos sócios do METASITA será sem ônus para o trabalhador.

**§ 3º** - a conferência para os não sócios do sindicato será mediante o pagamento de uma taxa a ser estabelecida pelo Sindicato, cujo ônus será suportado pelo trabalhador e será pago pelo mesmo ao Sindicato no ato da conferência.

**§ 4º** - Os entendimentos diferentes dos cálculos realizados pelo Metasita serão anotados no verso da cópia/espelho ou à parte para concordância ou não da empresa e estas anotações não serão consideradas como ressalvas visto que não se trata de homologação.

## **CLÁUSULA 18ª – GESTANTE – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

Em atividades onde ofereça riscos à gestação, comprovados através de atestado médico e/ou pelo SESMT da empresa, a empregada gestante será imediatamente remanejada de função, assim que informar a empresa sua condição de gestante.

## **CLÁUSULA 19ª – 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 desde que esteja há 05 (Cinco) anos na mesma empresa.

**§ ÚNICO:** O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado informe à empresa, por escrito e comprove através de documentos válidos do INSS, que se encontra em período de pré-aposentadoria. Também este benefício somente será devido pelo período de 24 meses a partir desta informação por escrito à empresa e não pelo tempo que o INSS vier a informá-lo da sua futura data de aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA 20ª - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua

participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

## **CLÁUSULA 21<sup>a</sup> - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a) Para fins de obtenção de auxílio doença: 03 (três) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins e obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

§ 1º - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, fornecerá a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e nas mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

§ 2º - O PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário deverá ser entregue ao empregado acompanhado dos respectivos documentos e informações, inclusive do Laudo Técnico Pericial que comprove o caráter especial da atividade exercida pelo mesmo.

§ 3º - As empresas fornecerão o PPP aos seus ex-empregados, se solicitado e aos atuais, quando de suas demissões.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

## **CLÁUSULA 22<sup>a</sup> - JORNADA DE TRABALHO**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho adotarão jornada para turno de revezamento conforme a seguir

Fica acordado a adoção facultativa de horário de trabalho para 03 (três) turnos de revezamento com folgas alternadas aos sábados e todos os domingos, desde que respeitado o limite de 42 (quarenta e duas) horas semanais, e 08 (oito) horas diárias trabalhadas e a prorrogação não superior a 2 (duas) horas extras diárias.

Para os demais regimes a jornada será de no máximo 44 (quarenta e quatro ) horas semanais.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA 23ª - INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

As empresas garantirão aos empregados o intervalo mínimo de 60 (Sessenta) minutos para refeição, observadas as instruções da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, do Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA 24ª – TURNO DE REVEZAMENTO**

Os trabalhadores que laboram em turno de revezamento, quando do trabalho em feriado, além dos adicionais que fazem jus, receberão as horas trabalhadas com majoração de 100% (Cem por Cento) sobre a hora normal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 25ª - REFEITÓRIO E VESTUÁRIO**

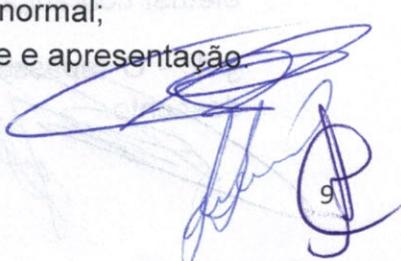
As empresas que não possuírem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa, aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexo, e, as empresas ficam obrigadas a manter bebedouros.

### **CLÁUSULA 26ª – UNIFORME**

Ficam obrigadas as empresas a fornecerem, gratuitamente, a seus empregados, até 02 (Dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente em funções especiais, este número poderá ser elevado até 03 (Três), por ano.

**§ÚNICO:** Sendo fornecido pelas empresas, o uso do uniforme de trabalho será 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 e apresentação.



## **CLÁUSULA 27<sup>a</sup> – REUNIÕES DE CIPA**

Nos dias da reunião de CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se preparam para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores à hora prevista para a reunião.

§ 1º - As empresas garantirão tempo livre de trinta minutos por semana aos membros da CIPA, dentro da Jornada de Trabalho, para realização de prevenção na área de saúde do trabalhador.

§2º - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA 28<sup>a</sup> – PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as proteções que devem ser tomadas.

§ 1º - Os equipamentos de proteção individual necessários, não poderão ser cobrados e deverão conter o Certificado de Aprovação.

§ 2º - As empresas deverão tornar obrigatório o uso dos EPI's, bem como substituí-los quando danificados;

§ 3º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á: • Por estrago, danos ou extravios dolosos, comprovados, devendo a empresa ser indenizada nesses casos; • Pela devolução, quando de extinção ou rescisão do contrato de trabalho ou quando não for mais necessária sua utilização.

## **CLÁUSULA 29<sup>a</sup> – ACIDENTES DE TRABALHO – TRANSPORTE**

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do atendimento médico.

**§ ÚNICO:** – Para os fins desta cláusula, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

## **CLÁUSULA 30<sup>a</sup> – MENSALIDADES**

O não recolhimento das mensalidades sindicais dos associados, por parte da empresa, dentro dos prazos previstos, acarretará multa acumulada de 10% (dez por cento) ao mês, acrescido de correção legal, sem prejuízo de o sindicato envolvido efetuar cobrança judicial.

§ 1º - O repasse do desconto deverá ser efetuado até o 5º. dia útil após o efetivo desconto.

§ 2º - Aplica-se esta cláusula também nos casos dos repasses de convênios.

### **CLÁUSULA 31ª – DIRETORES DO SINDICATO**

As ausências dos dirigentes sindicais provenientes de reuniões para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho não serão consideradas faltas, sendo que as suas liberações deverão ser solicitadas às empresas com 24 horas de antecedência às reuniões de negociações.

Estas ausências não poderão ser nas duas etapas do turno de trabalho, ou seja antes e depois do horário de refeições/descanso, sendo que o dirigente sindical poderá se ausentar apenas na parte da manhã ou tarde e se assim não procedendo será descontado como falta todo o turno daquele dia com exceção se a reunião tiver duração nos dois expedientes do dia ( manhã e tarde ) ou a pedido do Metasita naquele dia da reunião e devidamente aceito pela empresa empregadora do(s) dirigente(s).

**§ÚNICO:** Em caso de solicitação de liberação dos dirigentes para outras reuniões do Metasita, as empresas envidarão esforços para concederem ausências sem ônus para as mesmas desde que solicitadas por escrito com o mínimo de 48 horas de antecedência.

  
CARLOS AFONSO DE CARVALHO  
PRESIDENTE

SIND INTERM DAS IND METAL MEC E MAT ELET DO VALE AÇO

  
ANTÔNIO MARCOS MARTINS

PRESIDENTE

SIND T N I S M M M E M E D P I DE TIMÓTEO E CEL FABRICIANO

  
KLÉBER WILLIAM DE SOUSA

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

SIND T N I S M M M E M E D P I DE TIMÓTEO E CEL FABRICIANO

