

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| Sumário..... | 1 |
| 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE..... | 5 |
| 2. ABRANGÊNCIA..... | 5 |
| 3. OBJETIVOS..... | 5 |
| 4. DO AUMENTO SALARIAL..... | 5 |
| 5. ABONO ESPECIAL..... | 6 |
| 6. COMPENSAÇÕES..... | 7 |
| 7. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE..... | 7 |
| 8. SALÁRIO NORMATIVO..... | 9 |
| 9. HORAS EXTRAORDINÁRIAS..... | 9 |
| 10. ADICIONAL NOTURNO..... | 10 |
| 11. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE..... | 10 |
| 12. DESCONTO DO DSR..... | 11 |
| 13. COMPENSAÇÃO DE HORAS..... | 11 |
| 14. AUXÍLIO-CRECHE..... | 12 |
| 15. PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS..... | 12 |
| 16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA..... | 13 |
| 17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO..... | 13 |
| 18. SALÁRIO DE ADMISSÃO..... | 13 |
| 19. CARTA DE REFERÊNCIA..... | 14 |
| 20. TESTE ADMISSSIONAL..... | 14 |
| 21. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO..... | 14 |
| 22. APRENDIZES SENAI..... | 14 |
| 23. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS..... | 15 |
| 24. PROMOÇÕES..... | 16 |

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a circular stamp, and several smaller initials.

| | | |
|-----|--|----|
| 25. | MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA | 16 |
| 26. | MEDIDAS DE PROTEÇÃO | 17 |
| 27. | ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | 17 |
| 28. | FERIAS..... | 18 |
| 29. | CIPA | 19 |
| 30. | ÁGUA POTÁVEL | 21 |
| 31. | EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES..... | 21 |
| 32. | PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO | 21 |
| 33. | PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM Prensas Mecânicas e Máquinas OPERATRIZES..... | 22 |
| 34. | TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO | 22 |
| 35. | OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS..... | 23 |
| 36. | INTERRUPÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO | 23 |
| 37. | FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO | 23 |
| 38. | NECESSIDADES HIGIÊNICAS..... | 24 |
| 39. | DIÁRIAS..... | 24 |
| 40. | REVISTA | 24 |
| 41. | HORÁRIOS DE TRANSPORTE..... | 24 |
| 42. | MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO..... | 24 |
| 43. | VALE TRANSPORTE | 25 |
| 44. | AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO..... | 25 |
| 45. | PLANTÃO AMBULATORIAL | 26 |
| 46. | GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO | 26 |
| 47. | GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA | 28 |
| 48. | GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL e/OU OCUPACIONAL..... | 28 |

K

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

| | | |
|-----|---|----|
| 49. | GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE | 30 |
| 50. | LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE | 30 |
| 51. | AMAMENTAÇÃO | 31 |
| 52. | LICENÇA EM CASO DE ABORTO | 31 |
| 53. | ABONO POR APOSENTADORIA..... | 31 |
| 54. | COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO..... | 32 |
| 55. | ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO | 32 |
| 56. | LICENÇA PARA CASAMENTO | 33 |
| 57. | AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS..... | 33 |
| 58. | INIZIÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ..... | 34 |
| 59. | GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ENFERMIDADE..... | 34 |
| 60. | PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL..... | 35 |
| 61. | AUXÍLIO FUNERAL..... | 35 |
| 62. | GARANTIAS SINDICAIS..... | 35 |
| 63. | CONVÊNIOS MÉDICOS..... | 37 |
| 64. | COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO..... | 37 |
| 65. | MENSALIDADES DO SINDICATO | 37 |
| 66. | QUADROS DE AVISOS | 38 |
| 67. | AVISO PRÉVIO..... | 38 |
| 68. | INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS | 39 |
| 69. | CARTA AVISO DE DISPENSA..... | 40 |
| 70. | CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA..... | 40 |
| 71. | PROGRAMA DO INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO | 40 |
| 72. | DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES..... | 41 |

X



3 

| | | |
|-----|--|----|
| 73. | VIGILÂNCIA ELETRÔNICA..... | 41 |
| 74. | GARANTIAS GERAIS | 41 |
| 75. | PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO..... | 41 |
| 76. | SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS | 41 |
| 77. | PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS..... | 42 |
| 78. | MULTA..... | 42 |
| 79. | ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES | 42 |
| 80. | PROTEÇÃO A EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE | 43 |
| 81. | HOMOLOGAÇÕES | 43 |
| 82. | RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS | 43 |
| 83. | JUÍZO COMPETENTE..... | 43 |

K

(12) *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

Entre as partes, de um lado: o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOGI MIRIM, CNPJ n. 59.016.188/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). Marco Antônio Donizetti Godoy; e de outro lado a(s) empresa(s): ISMA INDÚSTRIA SILVEIRA DE MOVEIS DE AÇO LTDA, CNPJ n. 52.781.317/0001-06, neste ato representado(a) por seu Sócio(a), Sr(a). FERNANDO FLAVIO SILVEIRA; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

2. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Metalúrgica, com abrangência territorial em Mogi Mirim/SP.

3. OBJETIVOS

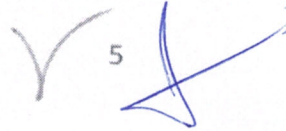
É firmado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, específico para renovação das cláusulas econômicas e sociais data base da categoria profissional em primeiro de novembro de 2019. As partes têm por objetivo a manutenção das condições sociais gerais de trabalho e o padrão econômico da categoria profissional, em que a empresa observará a partir de 01.11.2021 as seguintes cláusulas e condições.

4. DO AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados da empresa acordante, vigente em 31.10.2021, serão corrigidos na forma e condições abaixo, respeitado sempre o teto salarial:

R



5 

a) Em 01.01.2022, pelo percentual de 11,08% (onze virgula zero oito por cento) sobre os salários vigentes em 31.10.2021, até o teto salarial de R\$10.788,29 (dez mil setecentos e oitenta e oito reais e vinte e nove centavos).

b) Para os salários iguais ou superiores ao teto salarial de R\$10.788,29 (dez mil setecentos e oitenta e oito reais e vinte e nove centavos), será aplicado em 01.11.2021, sobre os salários vigentes em 31.10.2021, o valor fixo de R\$1.195,34 (hum mil cento e noventa e cinco reais e trinta e quatro centavos).

c) Por força da cláusula do Aumento Salarial, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, o período de 01.11.2020 a 31.10.2021, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

5. ABONO ESPECIAL

A empresa concederá, em caráter especial e eventual, aos seus empregados, um abono especial de 26% (vinte e seis por cento), do salário base vigente em 31.10.2021, desvinculado do salário, e até a parcela de R\$10.788,29 (dez mil setecentos e oitenta e oito reais e vinte e nove centavos), a ser pago em 2 (duas) parcelas, na forma e condições abaixo:

a) 13% (treze por cento) até 31.01.2022 e 13% (treze por cento) até 23.02.2022.

b) Para os empregados que em 31.10.2021, percebiam salários iguais ou superiores a R\$10.788,29 (dez mil setecentos e oitenta e oito reais e vinte e nove centavos), terão um abono especial em 2 (duas) parcelas que serão pagas na forma abaixo:

- até
- 31.01.2022 valor fixo de R\$1.402,48 (hum mil quatrocentos e dois reais e quarenta e oito centavos);
- até 23.02.2022 valor fixo de R\$1.402,48 (hum mil quatrocentos e dois reais e quarenta e oito centavos).

Parágrafo único: Os abonos, especial e complementar, serão devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31.10.2021 e que estejam trabalhando na empresa nas respectivas datas de pagamentos, respeitado o teto salarial.

6. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações, concedidos espontaneamente no período de 01.11.2020 a 31.10.2021, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

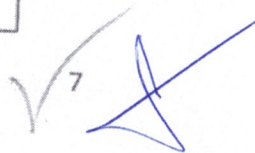
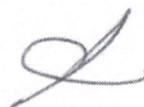
7. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O Aumento Salarial dos empregados da empresa acordante admitidos em, 01.11.2020 e até 31.10.2021, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) Nos salários dos empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao AUMENTO SALARIAL concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;
- b) Sobre os salários de admissão dos empregados para as funções sem paradigma, serão aplicados em 01.01.2022, os percentuais ou valores fixos referentes ao AUMENTO SALARIAL de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Proporcionalidade do Aumento Salarial para 01 de janeiro de 2022

| Mês de Admissão | Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão respeitado o teto salarial de R\$10.788,29 | Acréscimo em (R\$) para os salários superiores ao teto de R\$10.788,29 |
|-----------------|--|--|
| nov/20 | 11,08% | R\$ 1.195,34 |
| dez/20 | 10,16% | R\$ 1.095,73 |
| jan/21 | 9,23% | R\$ 996,12 |
| fev/21 | 8,31% | R\$ 896,51 |
| mar/21 | 7,39% | R\$ 796,90 |



| | | |
|--------|-------|------------|
| abr/21 | 6,46% | R\$ 697,28 |
| mai/21 | 5,54% | R\$ 597,67 |
| jun/21 | 4,62% | R\$ 498,06 |
| jul/21 | 3,69% | R\$ 398,45 |
| ago/21 | 2,77% | R\$ 298,84 |
| set/21 | 1,85% | R\$ 199,22 |
| out/21 | 0,92% | R\$ 99,61 |

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2021.

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipação concedidos espontaneamente desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioria e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

- c) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data base, serão aplicados os critérios do item anterior;
- d) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, serão aplicados até 31.01.2022 e 23.02.2022, os percentuais ou valores fixos referentes ao ABONO ESPECIAL de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias.

Proporcionalidade do Abono Especial

| Mês de Admissão | Percentual referente ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até os dias 31.01.2022 e 23.02.2022, respeitado o teto salarial. | Acréscimos em (R\$) referente ao Abono Especial sobre salário de admissão a ser pago até os dias 31.01.2022 e 23.02.2022, respeitado o teto salarial. |
|-----------------|--|---|
| nov/20 | 13,00% | R\$ 1.402,48 |
| dez/20 | 11,92% | R\$ 1.285,60 |
| jan/21 | 10,83% | R\$ 1.168,73 |
| fev/21 | 9,75% | R\$ 1.051,86 |
| mar/21 | 8,67% | R\$ 934,99 |

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

| | | |
|--------|-------|------------|
| abr/21 | 7,58% | R\$ 818,11 |
| mai/21 | 6,50% | R\$ 701,24 |
| jun/21 | 5,42% | R\$ 584,37 |
| jul/21 | 4,33% | R\$ 467,49 |
| ago/21 | 3,25% | R\$ 350,62 |
| set/21 | 2,17% | R\$ 233,75 |
| out/21 | 1,08% | R\$ 116,87 |

Parágrafo Único: Ficam excluídas da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01.11.2021.

8. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um salário normativo, a partir de 01.11.2021 de R\$1.855,07 (hum mil, oitocentos e cinquenta e cinco e sete centavos), por mês;

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos da garantia do valor estabelecido acima, os menores aprendizes na forma da Lei e deste Acordo Coletivo de Trabalho.

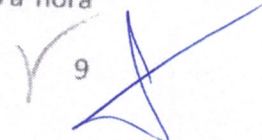
9. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I. As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:

- a) - até 25 horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) as horas extras excedentes à 25 até 40 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) as horas extras excedentes à 40 até 60 horas mensais, 80% (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) as horas extras excedentes à 60 horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

II. As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes, já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora





normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, sendo as excedentes pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), também em relação à hora normal.

Excetuam-se da remuneração estipulada neste item, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma do item 1.

10. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos até 30.10.98 e que já trabalham em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

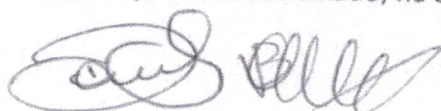
Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados que, transferidos ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

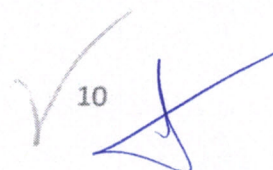
Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador, estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que: a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diário e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

11. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;



10 

b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

12. DESCONTO DO DSR

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no trabalho durante a semana, desde que a somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

13. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Ocorrendo feriado aos sábados e estando os mesmo compensados nos termos da Legislação Trabalhista e Previdenciária, bem como no presente Acordo Coletivo de Trabalho, a EMPRESA poderá optar pela seguinte alternativa:

- a) Pagar o excedente daquela semana como horas extraordinárias, respeitando sempre o acréscimo em dobro sobre as horas normais.
- b) Deixar de pagar o adicional previsto no item "1", e reduzir a jornada de trabalho de segunda à sexta-feira antecedente do sábado (feriado).
- c) Compensar estas horas em descanso, respeitando o acréscimo do item "1", ou seja, descanso das horas em dobro.

A empresa comunicará aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

14. AUXÍLIO-CRECHE

a) A empresa com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses.

b) O auxílio creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

c) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

15. PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

a) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este coincidir com sábados, domingos ou feriados devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

b) A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale através de depósitos bancários ou cheques, deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria Nº 3281/84, do Ministério do Trabalho;

c) Não se aplica o disposto na letra "b" acima, para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados para movimentação da conta salário ou

possui posto bancário nas dependências da empresa, ou efetuam o pagamento em espécie.

16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas partes observando-se um período, de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias;
- b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa, valor do recolhimento do FGTS, e sempre que possível a função exercida, a empresa, exceto para aquelas empresas que já o fazem de forma eletrônica.

18. SALÁRIO DE ADMISSÃO

- a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído sem considerar as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício; desde que a substituição ocorra no período de seis meses;
- b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;
- c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula "Promoções".




19. CARTA DE REFERÊNCIA

- a) A empresa acordante não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção, exceto para as funções com formação técnica. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dela necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por este Instrumento;
- b) Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.

20. TESTE ADMISSIONAL

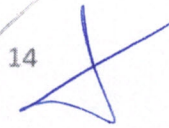
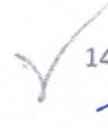
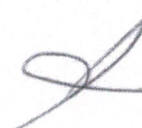
- a) A realização de testes práticos operacionais não poderão ultrapassar a 2 (dois) dias;
- b) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

21. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

- a) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 75 (setenta e cinco) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula "Promoções";
- b) Não se aplica a garantia da letra "a" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

22. APRENDIZES SENAI

- a) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois) anos;
- b) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria acordante. Os menores aprendizes em empresas com 100 (cem) ou mais empregados em 31.12.2021, receberão 100% (cem por cento) do salário normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;



- c) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- d) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item "c" anterior;
- e) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;
- f) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- g) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino;
- h) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica, conforme disposto no artigo 430 da CLT.

23. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira

progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

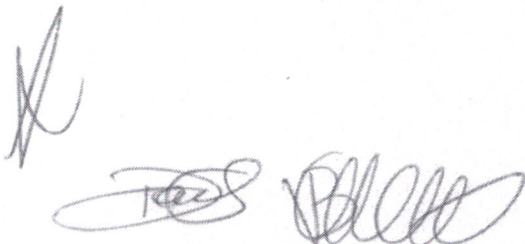
24. PROMOÇÕES

- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 75 (setenta e cinco) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;
- b) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias.

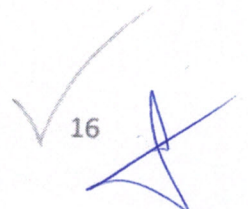
Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento real de salário; para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

25. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

- a) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita;
- b) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei nº 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.



16



26. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, segurança e saúde do trabalhador;
- b) A respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus trabalhadores em relação às condições de trabalho e a segurança e saúde do trabalhador;

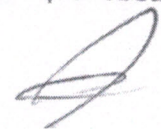
No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de risco grave ou iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

- c) No primeiro dia de trabalho do trabalhador, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção adequado, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- e) O médico do trabalho da empresa ou S.E.S.M.T. opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.


27. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- a) A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.
- b) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as

X



17



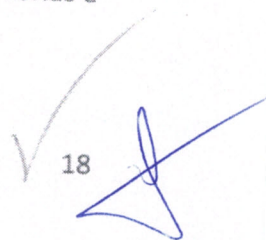
exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Decreto nº 3048, de 07/05/99.

- c) Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.
- d) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.
- e) Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

28. FERIAS

- a) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;
- c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d) A remuneração do adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o Inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal de 1988 será paga até dois (dois) dias antes do início das férias individuais ou coletivas;

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

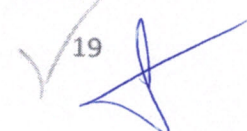


Parágrafo Único: Essa remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa e por acordo mútuo.

- e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a";
- f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no art. 143 da CLT;
- g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- h) As empresas que cancelarem as férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;
- i) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

29. CIPA

- a) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR-5 - CIPA, iniciarão processo convocatório para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, que deverá ser fixado em local visível, enviando cópia à entidade sindical representativa da



categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da CE - Comissão Eleitoral. A inscrição será feita contra recibo e o prazo de inscrição será de no mínimo 15 (quinze) dias, devendo encerrar no 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. No dia seguinte ao término das inscrições, a empresa deverá publicar lista de candidatos e fixá-la ao lado do edital;

- b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas, se necessário, setorizarão a inscrição e a eleição dos candidatos;
- c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA que integrará a CE - Comissão Eleitoral, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;
- d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador. As CIPA's iniciais deverão enviar cópias de todo o processo eleitoral;
- e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo os reeleitos e deverá ser concluído até a posse dos cipeiros ou até os primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos no caso de CIPA inicial. A empresa informará a respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade ou profissional que ministrará o curso e a data provável de seu início;
- f) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5.6.4), deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA;

- g) O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação, dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu e discutir as ocorrências dos demais setores de trabalho;
- h) As empresas encaminharão a entidade sindical profissional da base territorial cópia das atas de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente;
- i) A empresa informará ao sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.
- j) O não cumprimento no disposto de qualquer item da presente cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

30. ÁGUA POTÁVEL


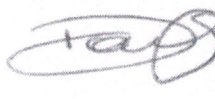
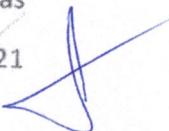
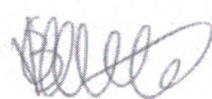
- a) A água potável fornecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica;
- b) Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

31. EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

As empresas somente poderão solicitar do empregado exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

32. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- a) Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3214/78, é vedado o exercício de outras

atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho;

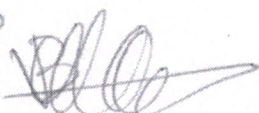
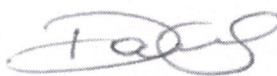
- b) Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

33. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

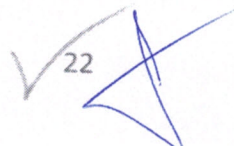
- a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;
- b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;
- c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

34. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

- a) As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento;
- b) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção;
- c) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente;



22



- d) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

35. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

- a) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;
- b) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

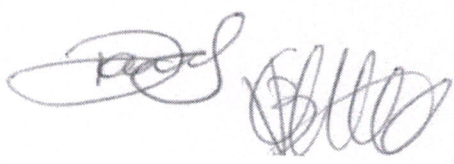
36. INTERRUPTÕES DA JORNADA DE TRABALHO

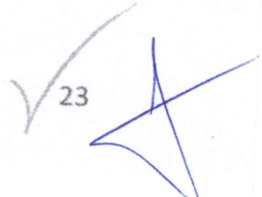
As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

Parágrafo Único: Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta Entidade, no prazo de 72 horas opor-se a fim de promover o entendimento.

37. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

- a) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem;



✓ 23 

- b) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando por elas exigidas na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

38. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, nas enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergências;
- b) As empresas proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

39. DIÁRIAS

Caso ocorra prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

40. REVISTA

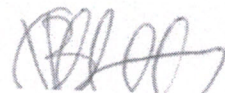

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

41. HORÁRIOS DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público.

42. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

- a) O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições,



24



desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional e homologado pelo órgão competente;

- b) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto;
- c) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE nº 373/2010, ajustando diretamente com o Sindicato Profissional.

43. VALE TRANSPORTE

- a) As empresas poderão, a seu critério, efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX.
- b) O vale - transporte, pago em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie, inclusive no que se refere ao desconto da parcela do empregado;
- c) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento.

44. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/ agremiações, previdência privada, contribuições para

projetos sociais e cooperativas, cooperativas de crédito, instrução (educação) desde que expressamente autorizado pelo empregado.

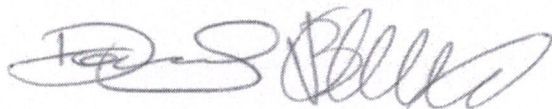
45. PLANTÃO AMBULATORIAL

- a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados trabalhando no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;
- b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados trabalhando no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

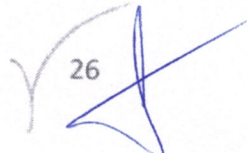
46. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o empregado vítima de acidente de trabalho, e que em razão, exclusivamente do acidente, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente:
 - A1) que apresente redução da capacidade laboral;
 - A2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
 - A3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.
- b) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quando ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
- c) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO;

K






26

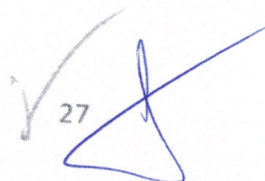


- d) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente;
- e) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou por meios tradicionais de transporte coletivo público;
- f) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;
- g) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;
- h) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "A" acima.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.



27

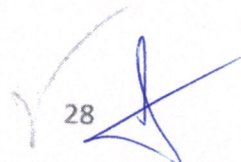
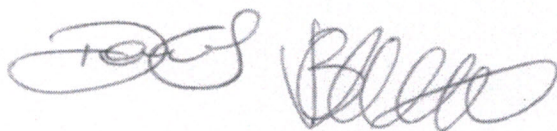


47. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

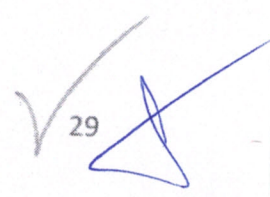
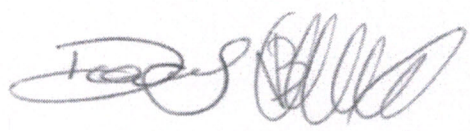
- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, no atual vínculo empregatício fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- e) O empregado, sempre que possível, deverá comunicar a empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

48. GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL E/OU OCUPACIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01.11.2021, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida ou agravada na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho nas seguintes condições:



- a) Se, retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 01.11.2021, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118, da Lei nº 8.213/91;
- b) Se, teve alta médica e retornou ao trabalho, anteriormente a 01.11.2021, terá garantia de emprego até 31.10.2022;
- c) Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria ou não participar do processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso;
- d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de direito a aposentadoria nos seus prazos mínimos ou de prática de justa causa;
- e) A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula, poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional;
- f) A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja apresentada e comprovada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula.



49. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) Abono de Falta

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 8 (oito) dias corridos e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

b) Horário de Trabalho

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a empresa deverá ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

c) Turno fixo - Preferência Estudante

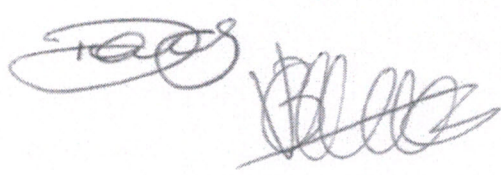
O empregado que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, de formação profissional, ou profissionalizante e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas de turno fixo de trabalho mediante critérios de antiguidade na empresa.

d) Estágio

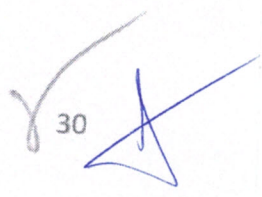
As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

50. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, consoante ao disposto no artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes.



30



51. AMAMENTAÇÃO

A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

52. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovada através de atestado médico do convênio e/ou médico da empresa, por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

53. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes ao empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por sua iniciativa, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento).

Ficam excluídas do pagamento desta cláusula:

- a) As empresas que mantenham às suas expensas, plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;
- b) Quando a empresa promover a rescisão do Contrato de Trabalho com o pagamento das verbas rescisórias.



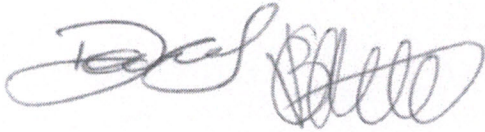
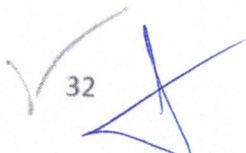
- c) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º da Constituição Federal de 1988. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

54. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado este ao teto previdenciário;
- b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio previdenciário, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

55. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

56. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento de empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

57. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

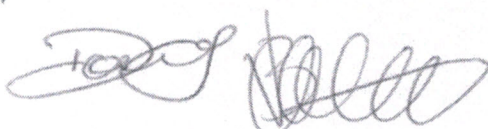
- a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 1 (um) dia para acompanhamento de cônjuge e/ou filho, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica.
- b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1.988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso IH, do artigo 473, da CLT; sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.
- c) Nos casos de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;
- d) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula;
- e) Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado e 13º salário.

58. INIZIÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

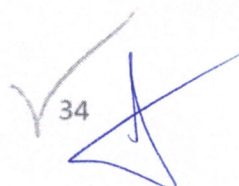
- a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;
- b) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestados pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Legislação Vigente;
- c) As empresas que mantêm planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença.

59. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ENFERMIDADE

- a) Ao empregado afastado do serviço por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Acordo Coletivo de Trabalho;
- b) Na hipótese da recusa pela empresa da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o encaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- c) Dentro do prazo limitado por esta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.



34



60. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Seguridade Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

1. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 5 (cinco) dias úteis;
2. Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
3. Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis;

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Seguridade Social, para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.

61. AUXÍLIO FUNERAL

- a) No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;
- b) Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

62. GARANTIAS SINDICAIS

- a) Dirigente Sindical

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho;

b) Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

Os períodos serão acordados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho;

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I. Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 9 (nove) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

II. Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1. Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (uma) pessoa por ano;
2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) pessoas por ano;
3. Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) pessoas por ano.

III. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

36

63. CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente;
- b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material de orientação das facilidades oferecidas pelo (s) convênio (s), quando editado;
- c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

64. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão, para fins estatísticos, ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, cópias das CAT's (Comunicação de Acidentes de Trabalho) emitidas.

- a) No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado de imediato, no caso de impossibilidades terá a empresa 24 (vinte e quatro) horas para atendimento deste item,
- b) Na ocorrência de acidente de trajeto, de graves proporções, com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato, impreterivelmente acompanhado de cópia da CAT.

65. MENSALIDADES DO SINDICATO

- a) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas à entidade beneficiada até o 5º (quinto) dia após o efetivo desconto;

- b) As relações de associados enviadas às empresas, deverão ser devolvidas ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados a partir do recebimento das mesmas. Na devolução destas relações, as empresas ficam obrigadas a informar nominalmente os associados demitidos;
- c) Nas bases dos sindicatos profissionais, cujas mensalidades são cobradas mediante recibos, estes deverão ser entregues aos associados juntamente com o comprovante de pagamento de salário do mês.



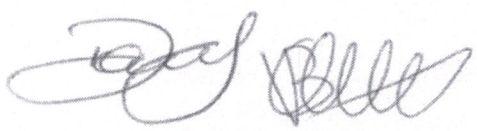
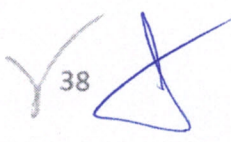
66. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 6 (seis) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

67. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa pelo empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;



38 

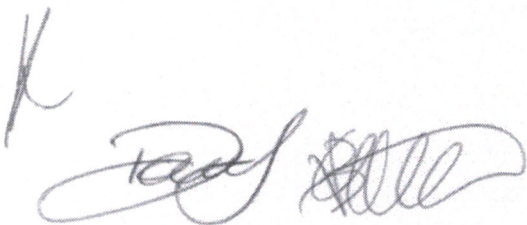
- c) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto jus à remuneração integral;
- d) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;
- e) O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado.

68. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

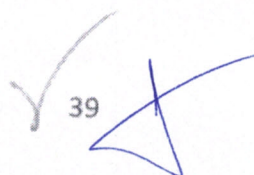
Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 01.11.94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados a mesma empresa.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98.

K





39

69. CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

70. CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA


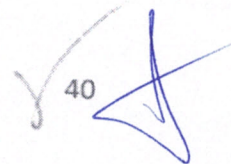
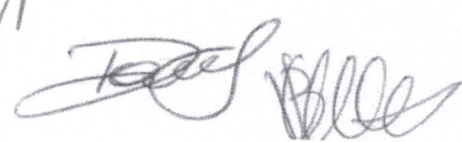
Os trabalhadores beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho contribuirão ao sindicato profissional da categoria, com o percentual de 1% (um por cento) ao mês, sobre o salário base, limitado ao teto salarial de R\$5.800,00 (cinco mil e oitocentos reais), para a continuidade da prestação de serviços, assistência jurídica de promoções, homologações de acordos mútuos e demais modalidades de rescisões contratuais, dos encargos originários da negociação coletiva e mobilização da categoria.

Parágrafo primeiro: A referida contribuição foi aprovada pelos trabalhadores envolvidos, conforme ata de Assembleia Geral Extraordinária anexa ao presente instrumento, na qual a empresa acordante fará o desconto da referida contribuição mediante autorização prévia e expressa dos trabalhadores e repassará a entidade sindical profissional em 05 dias úteis.

Parágrafo segundo: Excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados pertencentes às categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, e que em virtude dessas situações não foram beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

71. PROGRAMA DO INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO

- a) Com o fim de incentivar o primeiro emprego no setor representado pelas entidades signatárias e propiciar treinamento prático-profissional, qualificação e ensinamentos a serem ministrados pelas empresas, estas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, exceto menor aprendiz que já possui legislação específica, respeitadas as condições mais benéficas da legislação vigente, pela primeira vez, após análise de sua CTPS,

pagando um salário equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor piso salarial da categoria.

- b) O período de validade para esse modelo de contratação será de seis meses, abrangendo no máximo 20% (vinte por cento) do efetivo da empresa e após o seu término, o empregado contratado nessa condição passará a receber o salário correspondente ao da função exercida.

72. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

73. VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

A implantação e utilização pelas empresas de sistemas internos de monitoramento eletrônico (câmaras), ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, vedado para fins disciplinares.

74. GARANTIAS GERAIS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em outros instrumentos firmados entre empresa e o Sindicato profissional.

75. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

76. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste

Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

77. PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

- a) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial;
- b) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

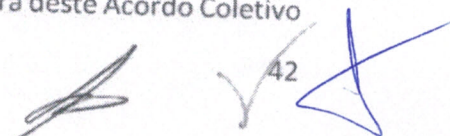

78. MULTA

- a) Multa de 2% (dois por cento) do salário normativo da respectiva base territorial, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.
- b) Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo de que trata este Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

79. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher ao respectivo Sindicato Representativo da Categoria Profissional beneficiado, dentro do prazo estipulado por lei ou este Acordo Coletivo de Trabalho, as contribuições previstas, inclusive as associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo da correção monetária devida.

Parágrafo Único: As empresas que eventualmente estiverem inadimplentes com o sindicato representativo da Categoria Profissional, anterior a assinatura deste Acordo Coletivo



42

de Trabalho, poderão juntamente com o Sindicato Patronal acordarem a melhor forma de quitação desse débito.

80. PROTEÇÃO A EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

Em observância ao princípio da proteção à saúde, fica acordado que a trabalhadora gestante ou lactante não trabalhará em locais insalubres ou perigosos, nos termos dos laudos técnicos das empresas, devendo o empregador designar local de trabalho compatível para empregada enquanto perdurar a situação da gestante e/ou lactante, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

81. HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da categoria profissional deverão ser realizadas na respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, em havendo recusa por parte do sindicato em homologar aplica-se a legislação vigente.

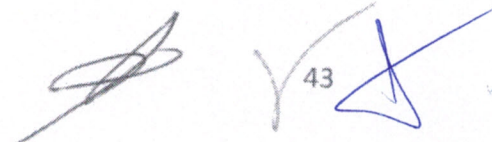
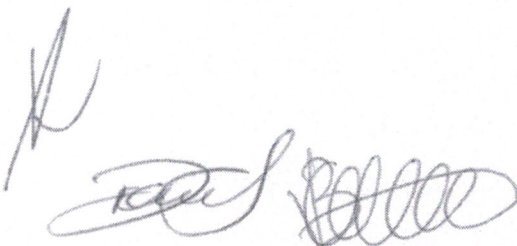
82. RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho atendem os termos do Art. 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal, e legislação vigente.

83. JUÍZO COMPETENTE


Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas com impasse na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho.



43

Mogi Mirim, 20 de janeiro de 2022.



Marco Antônio Donizetti Godoy

Presidente

SIND. TRAB. INDS. METAL. MECANICA E MAT. ELET. DE MOJI MIRIM



7/P
ISMA INDÚSTRIA SILVEIRA DE MOVEIS DE AÇO LTDA

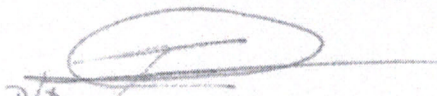
FERNANDO FLAVIO SILVEIRA

SÓCIO

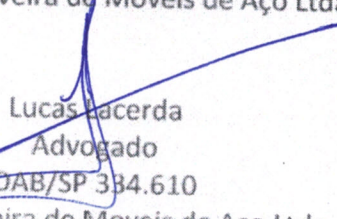


ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PARA APROVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023 E FORMA DE CUSTEIO DA ENTIDADE SINDICAL, COM A ISMA INDUSTRIA SILVEIRA DE MOVEIS DE AÇO LTDA.


Aos vinte dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e um, as 08h30, nas dependências da empresa ISMA INDUSTRIA SILVEIRA DE MOVEIS DE AÇO LTDA, situada a Rua Santa Cruz, nº 1.495 – Santa Cruz – Mogi Mirim/SP, em primeira convocação, buscando alternativas para renovarmos as cláusulas econômicas e sociais das datas base da categoria profissional de 2021 a 2023, tendo em vista a frustração com a negociação pelo sindicato patronal, que possivelmente acabará na instauração do Dissídio Coletivo, reuniram-se os representantes da empresa, ISMA INDUSTRIA SILVEIRA DE MOVEIS DE AÇO LTDA, o Sr. Fernando Flavio Silveira, o advogado da empresa, a Sr. Lucas Lacerda, o presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e Mecânicas de Mogi Mirim, Sr. Marco Antônio Donizetti Godoy, o Tesoureiro Paulo Theodoro Brianti Neto, onde apresentaram a negociação do Acordo Coletivo de Trabalho para data base 01/11/2022, ao qual definiram o aumento salarial de 11,08%, a partir de 01/01/2022 sobre o salário de 31/10/2021. Abono Especial de 26% sobre o salário de 31/10/2021, pagos em duas parcelas iguais, 13% cada, nos dias 31/01/2022 e 23/02/2022. Contribuição de Assistência na Negociação Coletiva de 1% ao mês, sobre o salário base de cada empregado, e mediante sua autorização prévia e expressa e as demais cláusulas sociais. Realizada assembleia com os trabalhadores, conforme lista de presença anexa, a empresa tem 188 colaboradores e contou com 130 presentes, o Acordo Coletivo foi aprovado por maioria, sendo 123 votos a favor do Acordo, 06 votos contra e 01 voto branco. Participaram da apuração os acima mencionados, os colaboradores Valmir Batista de Oliveira, Daniel Benedito dos Santos e o Técnico de Segurança André Luis Palermo Valadares, que assinam juntamente com os demais a presente ata, perante todos os colaboradores presentes. E, por não terem nada mais a tratar nesta data, dão por encerrados a reunião e assembleia, às 09h00, assinando a presente ata para todos os efeitos legais. Mogi Mirim, 20 de janeiro de 2022.


Fernando Flavio Silveira
Recursos Humanos

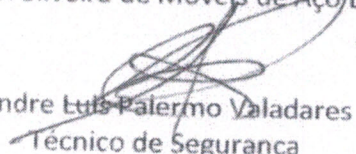
Isma Ind. Silveira de Moveis de Aço Ltda


Lucas Lacerda
Advogado
OAB/SP 334.610

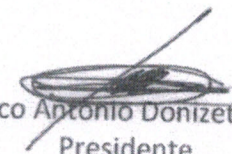
Isma Ind. Silveira de Moveis de Aço Ltda


Valmir Batista de Oliveira
Colaborador

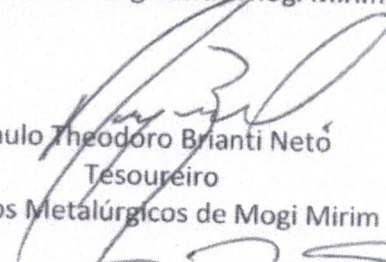
Isma Ind. Silveira de Moveis de Aço Ltda


André Luis Palermo Valadares
Técnico de Segurança

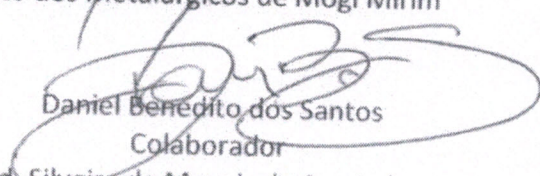
Isma Ind. Silveira de Moveis de Aço Ltda


Marco Antonio Donizetti Godoy
Presidente

Sindicato dos Metalúrgicos de Mogi Mirim


Paulo Theodoro Brianti Neto
Tesoureiro

Sindicato dos Metalúrgicos de Mogi Mirim


Daniel Benedito dos Santos
Colaborador

Isma Ind. Silveira de Moveis de Aço Ltda