CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

*Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ,** com sede na Rua Duque de Caxias, 830, nesta cidade, neste ato representado por seu Presidente, **Engº Edvaldo Angelo,** e de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ E REGIÃO,** com sede na Rua Marechal Deodoro, 321, nesta cidade, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Alfeu José Anastácio,** fica estabelecida a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** nos termos das cláusulas seguintes:*

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico, com abrangência territorial em Timbó, Rio dos Cedros, Rodeio e Benedito Novo.

CLÁUSULA 3ª – CORREÇÃO SALARIAL

As empresas representadas pelo Sindicato da Categoria Econômica deverão reajustar os salários de todos os empregados, pelo índice de 4,83% (quatro vírgula oitenta e três por cento), sobre os salários do mês de abril de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Serão compensados todos os reajustes concedidos a título de antecipação após 1º (primeiro) de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, desde que expressamente comunicados ao sindicato profissional pelas empresas. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica expressamente acordado que, após 1º (primeiro) de maio de 2023, só serão compensados os reajustes concedidos a título de antecipação, fora dos aditamentos e convenções coletivas, quando expressamente comunicados ao Sindicato Profissional pelas empresas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 1º de maio de 2022 e 30 de abril de 2023 terão os salários reajustados, até o mês de maio de 2023, mediante a aplicação proporcional dos índices ajustados.

PARÁGRAFO QUARTO

Esta Convenção Coletiva é formalizada tendo em vista o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA 4ª – PISO SALARIAL

O Piso Salarial para todos os integrantes da categoria, a partir de 1º de maio de 2023, excluídos os menores aprendizes, será de R$1.910,60 (um mil novecentos e dez reais e sessenta centavos) mensais ou R$8,68 (oito reais e sessenta e oito centavos) por hora, após o período de efetivação, prevalecendo o valor do Piso Estadual de Salário, quando maior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Ficam excluídas da obrigatoriedade desse piso as empresas Porcelanas Industriais Germer Ltda, Bell's Indústria Eletrônica Ltda e Indústria de Relógios Herweg S/A e empresas enquadradas no "Simples Federal", que se obrigam a praticar, no mínimo, o valor do Piso Salarial Estadual.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora, tendo por base o salário mínimo nacional, nos termos da "Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000".

PARÁGRAFO TERCEIRO
A partir de 1º de maio de 2023, o piso salarial para os empregados no período de efetivação, não superior a 90 (noventa dias), fica garantido o valor do Piso Salarial Estadual.

CLÁUSULA 5ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
Fica assegurado adicional de insalubridade calculado sobre o valor de R$1.584,00 (um mil quinhentos e oitenta e quatro reais), a partir de 1º de maio de 2023, aos empregados que efetivamente exerçam seus trabalhos em condições insalubres.

CLÁUSULA 6ª – CONTRIBUIÇÃO LABORAL NEGOCIAL
Tendo o Sindicato Profissional, através de sua Assembleia Geral Extraordinária (realizada no dia 15 de abril de 2023, regularmente convocada, por Edital publicado pelo Jornal do Médio Vale, edição do dia 12 de abril do ano de dois mil e vinte e três e afixado nas empresas nos locais de trabalho), aprovado os valores da Contribuição Laboral Negocial, em conformidade com os dispositivos: artigos 513 alínea "e" e 611 da CLT, artigos 7º inciso XXVI e 8º inciso IV, da Constituição Federal, ficam as empresas obrigadas a descontar do salário de todos os seus empregados no mês de maio de 2023, os seguintes valores:
A) Para os empregados associados ou não ao sindicato laboral o valor correspondente será de R$74,00 (setenta e quatro reais) em duas parcelas de R$ 37,00 (trinta e sete reais) cada uma, sendo a primeiro descontada dos salários de junho/2023 e a segunda dos salários de julho/2023.
PARÁGRAFO PRIMEIRO
Os integrantes da categoria que compareceram à Assembleia Geral Extraordinária no dia 15/04/2023 decidiram por unanimidade, pela autorização dos descontos em folha de pagamento, cuja decisão abrange todos os integrantes da categoria, associados ou não, dispensando as empresas de obter dos mesmos, autorização prévia e expressa nesse sentido.
PARÁGRAFO SEGUNDO
As quantias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente do efetivo desconto, ou seja, 10 de julho de 2023 e 10 de agosto de 2023, através de guias próprias, que serão encaminhadas pelo Sindicato Profissional.
PARÁGRAFO TERCEIRO
O desconto é de inteira responsabilidade da entidade sindical profissional, sendo a empresa mera repassadora das importâncias descontadas, devendo as divergências quanto ao referido desconto, serem resolvidas diretamente entre o empregado e o Sindicato Profissional.
PARÁGRAFO QUARTO
Será garantido o direito de oposição ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO LABORAL NEGOCIAL ao trabalhador não sindicalizado (não associado) que entenda que não obteve nenhum benefício econômico ou social com a Convenção Coletiva de Trabalho. Poderá o trabalhador não associado mediante manifestação individual e pessoal (presencial), munido de documento com foto desautorizar o desconto de R$74,00 (setenta e quatro reais). Os protocolos de recebimento individuais estarão disponíveis na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Timbó e Região, situado na Rua Marechal Deodoro, 321 – bairro Imigrantes em Timbó – SC, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar de 29 de maio até 07 de junho de 2023.
PARÁGRAFO QUINTO
A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional estabelecida na Rua Marechal Deodoro, 321, nesta cidade de Timbó, SC, a relação dos seus empregados, discriminando nome, função, salário e o valor do desconto individual, juntamente com a Guia de Recolhimento da Contribuição Laboral Negocial, comprometendo-se o sindicato profissional, por si e por sua assessoria jurídica, a zelar pelo sigilo dessas informações, utilizando-as tão somente para conferência dos valores recebidos.

CLÁUSULA 7ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIA SOCIAL
Com o objetivo de garantir a manutenção dos convênios assistenciais e prestação de serviços pelo sindicato laboral, as empresas se comprometem a contribuir com a quantia equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento), a ser calculada sobre o total dos salários do mês de maio de 2023 (já reajustados), sem qualquer redução, de todos os seus empregados. O valor poderá ser recolhido até 30 de junho próximo.

CLÁUSULA 8ª – MENSALIDADE DO SINDICATO

As mensalidades do Sindicato a serem descontadas em folha de pagamento dos empregados sindicalizados, por decisão dos mesmos, deverão ser transferidas para a entidade, até o décimo dia do mês subsequente, ou no 1º dia útil seguinte sob pena de pagamento de multa de 5,00% (cinco por cento) ao mês, além da atualização monetária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O valor da mensalidade mencionada será fornecido pelo Sindicato Profissional que, em caso de alteração, se compromete a fornecer às empresas o novo valor, em tempo hábil a ser lançado nos respectivos recibos de salários dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na rescisão do contrato de trabalho, a empresa solicitará ao empregado associado ao Sindicato, a devolução da "Carteirinha de Sócio", informando ao Sindicato por e-mail o nome do empregado desligado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados associados, contendo nome e valor da mensalidade descontado da folha de pagamento.

CLÁUSULA 9ª – ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES

As empresas que deixarem de recolher ao Sindicato laboral, os valores aqui previstos, dentro do prazo estipulado pela Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar os valores devidamente corrigidos pelo índice do IGPM.

CLÁUSULA 10ª – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO – MULTA

Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, as empresas incorrerão em multa correspondente a 2,00% (dois por cento) sobre salário por dia de atraso, limitado ao total de 5,00% (cinco por cento) para cada empregado envolvido, sendo revertidos, estes valores aos mesmos, sem prejuízo de outras cláusulas penais contidas nesta Convenção Coletiva, salvo prévio acordo como o Sindicato Laboral.

CLÁUSULA 11ª – CRECHE

As empresas com 20 ou mais trabalhadoras com idade superior a 16 anos e que não possuam creche própria, poderão fazer opção por celebrar convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada das despesas comprovadamente realizadas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legitimado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor de R$ 146,50 (cento e quarenta e seis reais e cinquenta centavos), por mês, para cada filho com até 02 (dois) anos de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio creche aqui previsto não integrará o salário da empregada, para nenhum efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que já oferecem condições iguais ou mais favoráveis. Se inferiores, serão complementadas até o valor estipulado no "caput" supra.

CLÁUSULA 12ª – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 23,00% (vinte e três por cento) para fins do artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA 13ª – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de morte do empregado, as empresas com mais de 05 (cinco) empregados pagarão ao beneficiário legal, um salário contratual a título de auxílio funeral, mediante a apresentação do atestado de óbito, excluídas as empresas que oferecem aos seus empregados opção para pagamento de seguro de vida.

CLÁUSULA 14ª – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

É permitido às empresas efetuar descontos no pagamento de seus empregados, relativos à: associações desportivas, adiantamentos, compras efetuadas nas farmácias conveniadas (remédio, etc.), cooperativas, passes de ônibus, fichas de refeições, seguro de vida (em grupo ou não), planos de saúde, pensão judicial, empréstimos contraídos junto às mesmas, e convênios médicos junto ao Sindicato de Classe, contribuições e mensalidades sindicais e empréstimos consignados (Lei 10.820/02). E ainda de outros, quando autorizados expressamente pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na ocorrência de afastamento previdenciário em qualquer modalidade de benefício, se o empregado (e/ou seus dependentes) for beneficiário de plano de saúde (inclusive odontológico), em que é responsável pelo pagamento da mensalidade ou parcela da mesma ou de ainda coparticipação, permanecerá obrigado ao pagamento correspondente, sob pena de, decorridos 60 dias de atraso, e após notificação expressa da empresa, estar a empresa autorizada a solicitar exclusão desse empregado e/ou dependentes, junto à(s) operadora(s), sem que isso importe na responsabilização dessa empresa com custos médicos, hospitalares, exames e cirurgias, assim como, indenização a título de dano moral, estético e material ou quaisquer outros em razão disso.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Quando da rescisão do contrato de trabalho de empregado associado ao sindicato, a empresa deverá contatar o Sindicato profissional para ver se há débitos referentes a convênios.

CLÁUSULA 15ª – NEGOCIAÇÕES

As partes poderão promover novas negociações salariais, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 16ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, desde que não compensadas, serão remuneradas na forma abaixo:

A) 50,00% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda à sábados, conforme determinado pela CF em seu artigo 7º, inciso XVI.

B) 100,00% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos domingos e feriados, encontrando-se incluído nos percentuais aquele determinado pela CF, em seu artigo 7º, inciso XVI.

CLÁUSULA 17ª– PPLR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS)

As empresas que promoverem o programa de participação dos empregados nos lucros ou resultados e pretendem contar com a representatividade de Classe, deverão formalizar uma solicitação à Entidade Sindical Profissional para que esta designe seu representante, com a antecedência mínima de 10 dias da realização da primeira reunião de negociação.

CLÁUSULA 18ª – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado ao empregado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

A) a redução de 02 (duas) horas diárias, no início ou no fim da jornada de trabalho, ou a redução proporcional de dias corridos será utilizada atendendo a conveniência do empregado, mediante opção única exercida no ato do recebimento do aviso prévio;

B) Em caso de demissão sem justa causa, para que o empregado tenha direito à multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 deve ser observado o período total do aviso prévio a que faz jus, nos termos da Lei 12.506/2011.

C) o empregado que solicitar demissão, independente do tempo de serviço, será encaminhado pela empresa, com o formulário de aviso prévio sem assinatura das partes, ao sindicato laboral para que este homologue o mesmo. O encaminhamento será feito fora do horário de expediente e o documento deverá ser retornado à empresa, no prazo máximo de 24 horas, sob pena de ser considerado inexistente.

CLÁUSULA 19ª – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

A) *Será dispensado o cumprimento do aviso prévio integral, dado pelo empregador, no caso do empregado obter novo emprego antes do respectivo término, desde que apresente à sua empregadora carta de obtenção de novo emprego, recebendo, em tal caso, a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados;*

B) *O empregado que após o período de experiência, solicitar o pedido de demissão apresentando a carta de obtenção de novo emprego, deverá cumprir no mínimo 10 (dez) dias de aviso prévio, contados a partir do respectivo protocolo, sendo que o não cumprimento, integral ou parcial deste período, obriga o mesmo a indenizar o empregador pelos dias faltantes, dos 10 (dez) dias podendo estes dias serem descontados das verbas rescisórias, utilizando-se como base de cálculo o valor do salário contratual sem os eventuais adicionais a que tiver direito.*

CLÁUSULA 20ª - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

A rescisão de contrato de trabalho de empregado com mais de 12 (doze) meses ininterruptos na mesma empresa, deverão ser formalizadas junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Timbó, conforme agendamento com antecedência junto à entidade sindical.

CLÁUSULA 21ª – CONTRATO DE TRABALHO E EXPERIENCIA NA CTPS

O contrato de trabalho e de experiência e a sua prorrogação deverão constar na Carteira de Trabalho do empregado, com os prazos pré-fixados sob pena de ser considerado por prazo indeterminado.

PARÁGRAFO ÚNICO

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio do trabalho, durante o respectivo período, complementando-se o tempo nele previsto após o término de benefício previdenciário, ficando claro que os primeiros quinze dias, a cargo das empresas, terão a contagem normal de seu curso, podendo o contrato ser rescindido caso seu término ocorra dentro desses primeiros quinze dias.

CLÁUSULA 22ª – JORNADA DE TRABALHO

É facultado às empresas promover a prorrogação da jornada de trabalho com seus empregados, mesmo nas atividades consideradas insalubres (com exceção dos menores e aprendizes), para fim de compensação do Sábado, independentemente de autorização do Mistério de Trabalho prevista no artigo 60 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO

Poderão ainda, as empresas, prorrogar a jornada de 2ª a 6ª feira (dias normais) de trabalho de seus empregados, mesmo em atividades insalubres, inclusive mulheres e menores, até o limite permitido por Lei (10 horas), independentemente de autorização do Ministério do Trabalho prevista no artigo 60 da CLT, sem o pagamento a título de horas extras, desde que os excessos diários sejam compensados com folgas nos sábados, ou pela diminuição das horas correspondentes em outro dia do mesmo mês (dias normais), com exceção dos empregados enquadrados nos turnos ininterruptos de revezamento, ou outro, legal ou contratual, inferior.

CLÁUSULA 23ª – FERIADOS EM SEMANAS COMPENSADAS

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado entre segunda e sexta-feira.

CLÁUSULA 24ª – DESCANSO PARA REFEIÇÕES

As empresas poderão estabelecer por meio de assembléia geral devidamente convocada e com a participação do Sindicato de classe, a redução do intervalo destinado ao repouso e à alimentação, para até 30 (trinta) minutos, nos termos do item III do artigo 611-A da CLT e as novas disposições contidas no artigo 71 da CLT atendendo integralmente as exigências concernentes à organização dos refeitórios, inclusive nas atividades insalubres.

PARÁGRAFO ÚNICO
Qualquer período usufruído pelo empregado, para descanso ou lanche, além do descanso regular acima previsto, mesmo inferior a 30 (trinta) minutos, não será considerado como tempo à disposição do empregador, podendo ser deduzido da jornada de trabalho. (Art. 71 CLT).

CLÁUSULA 25ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO
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, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.
B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada internamente, 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, para quais se aplicará a Cláusula 29ª (Promoções do Empregado).

CLÁUSULA 26ª – PROGRAMAS DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO
As empresas poderão estabelecer programas de compensação da jornada de trabalho nos dias que antecedem ou sucedem o dia de feriado, e o próprio dia de feriado, a fim de possibilitar finais de semana prolongados, feriadões, desde que seja acordado com os empregados, através de abaixo assinado, sendo que uma cópia do respectivo documento deverá ser encaminhada ao sindicato de classe, com a devida antecedência de uma semana, sendo que as horas trabalhadas serão consideradas na mesma quantidade das horas folgadas (hora por hora).
PARÁGRAFO PRIMEIRO
O abaixo assinado deverá atingir o quorum de maioria simples (50% + 1 assinatura) dos empregados, com a previsão da data a ser folgada e também da data a ser compensada.
PARÁGRAFO SEGUNDO
Em caso de rescisão contratual:
A) as horas de crédito (compensação antecipada) a favor do empregado serão pagas com o valor da hora normal.
B) as horas de débito (horas folgadas) em desfavor do empregado serão descontadas somente nos casos de pedido de dispensa e rescisão por justa causa.

CLÁUSULA 27ª – HORAS "IN ITTINERE"
Os empregados das empresas pertencentes a esta categoria, que tenham à disposição transporte oferecido pelas mesmas, de forma gratuita, subsidiada ou mesmo paga, ficam excluídos do direito de pleitear, em juízo ou fora dele, quaisquer valores a título dessas horas "in ittinere".

CLÁUSULA 28ª – FÉRIAS
A) quando as férias coletivas forem concedidas entre o final de um ano e começo de outro, estando incluídos o dia de natal ou ano novo, fica garantido ao empregado, o abono de um desses dias não computando-o como férias.
B) a remuneração do adicional de 1/3 das férias, de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será paga até dois dias que antecedem o início das férias individuais ou coletivas. Essa parcela corresponderá a 1/3 do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.
B1) essa remuneração também se aplicará no caso de rescisão contratual quando houver férias vencidas a serem indenizadas, ou proporcionais, quando devidas, nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.
C) o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, nos termos do artigo 143 da CLT, no momento do recebimento da notificação de férias, dado pelo empregador.
D) as empresas poderão conceder férias individuais e coletivas, por antecipação, aos empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo. As férias poderão ser consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.
E) ao empregado, com mais de 6 (seis) meses de contrato, que solicitar demissão, serão devidas férias proporcionais.

F) O abono pecuniário, correspondente a 1/3 dos dias com direito à férias, poderá, a critério do empregado, ser pago de forma integral de uma só vez, ou de forma parcelada no correspondente a 1/3 dos dias, em cada período de fruição, quando as férias não forem usufruídas em um só período.
G - "As empresas que concederem férias coletivas no final de ano, estando incluído nesse período, o dia de Natal e, sendo este abonado, poderão desconsiderar o dia de natal para a contagem do tempo previsto no § 3º do artigo 134 da CLT. Para este ano de 2023, por exemplo, as férias podem ter início no dia 23 de dezembro".

CLÁUSULA 29ª – PROMOÇÃO DO EMPREGADO

A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias, findo o qual, a nova função deverá ser anotada na ficha de anotações e atualizações da CTPS e Previdência Social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Nas promoções para cargos de supervisão e chefia o prazo acima não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias, nos termos acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO

É recomendado a todas as empresas que mantenham com seus empregados uma situação de transparência quanto às normas relativas às variações salariais, reajustes e promoções, especialmente das empresas que possuam regulamento de Cargos e Salários.

CLÁUSULA 30ª – REMANEJAMENTO INTERNO

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas em níveis superiores, quando em igualdade de condições com os candidatos externos.

CLÁUSULA 31ª – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS

A) As empresas fornecerão sem qualquer ônus, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.
B) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado por uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.
C) No caso de substituição ou demissão, o empregado se obriga a devolver as ferramentas cedidas pela empresa ou indenizá-las, ficando as empresas autorizadas a deduzir os valores da folha de pagamento ou dos valores da rescisão.

CLÁUSULA 32ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS INSS

As empresas deverão preencher e fornecer a documentação necessária e exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, nos seguintes prazos:
A) para fins de encaminhamento de obtenção de auxílio-doença: cinco dias úteis.
B) para fins de encaminhamento de aposentadoria: dez dias úteis.

CLÁUSULA 33ª – GARANTIA DE EMPREGO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a 36 meses da aquisição da aposentadoria, e com 20 anos de empresa, a partir do último contrato de trabalho, ou estiverem a 24 meses da mesma aposentadoria e com 10 anos de trabalho na mesma empresa, também a partir do último contrato de trabalho, fica assegurado o emprego e/ou salário durante o período que faltar para a aposentadoria, salvo nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

É encargo do empregado a comprovação de estar enquadrado nas condições supra, que deverá fazê-lo até, no máximo, no dia da quitação do contrato de trabalho, prazo que poderá ser estendido até 60 (sessenta) dias após a notificação da dispensa, caso o empregado dependa de outra documentação, para comprovação do tempo de serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica entendido que "outa documentação" será somente aquele oficial oriunda da decisão administrativa do INSS e/ou decisão judicial transitada em julgado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de ter, o empregado, recebido a indenização pela dispensa, e comprovar estar enquadrado nas condições do "caput" deste artigo nos prazos do parágrafo primeiro supra, poderá a empresa que o despediu, optar pela reintegração do mesmo, sendo considerada inexistente a rescisão, obrigando-se, o empregado, neste caso, a ressarcir a empresa do valor pago a título de multa sobre o FGTS e outras multas legais (artigo 9º p.ex.) e demais verbas, isentando-a, ainda, do pagamento dos dias parados.

PARÁGRAFO QUARTO

Sobre os prêmios ou abonos financeiros concedidos pelas empresas a seus empregados aposentados, após o afastamento definitivo do trabalho, serão considerado totalmente desvinculados do salário e não incidirá qualquer contribuição previdenciária nos termos previstos no parecer PGFN nº 2114/2011, que interpreta o artigo 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91.

CLAUSULA 34ª – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NOS CASOS DE AUXÍLIO POR ACIDENTE TEMPORÁRIO (ANTIGO AUXÍLIO-DOENÇA)

Permanece em licença não remunerada o funcionário nos casos elencados do art. 476 da CLT, incluindo aqueles que optem, via declaração e termo de interesse junto ao empregador, pela manutenção desta licença enquanto litiga judicialmente em matéria previdenciária para concessão de benefício incapacitante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Em caso de indeferimento judicial do benefício pleiteado, via sentença de primeiro grau, o empregado deverá retornar ao trabalho em 05 (cinco) dias corridos, sendo consideradas faltas injustificadas os dias não reconhecidos judicialmente, inclusive para contagem ao direito à férias e 13º salário, ficando claro que essas faltas não são passíveis de medidas disciplinares, como advertência ou demissão motivada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A presente cláusula em nada interfere na cláusula 33ª, especialmente quanto a seus parágrafos.

CLÁUSULA 35ª – INFORMAÇÃO SOBRE COBERTURA DO SEGURO POR MORTE OU INVALIDEZ

As empresas que estipularem seguro de vida e acidentes pessoais/invalidez, em favor de seus empregados, deverão afixar nos murais, quadros ou locais de aviso, os valores respectivos sempre que as taxas forem alteradas.

CLÁUSULA 36ª – LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento de empregado, comprovado através da certidão de casamento, emitida pelo Cartório de Registro Civil, a licença remunerada será de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do casamento.

CLAUSULA 37ª -LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será iniciada no primeiro dia útil após o nascimento da criança, ou no próprio dia de nascimento, a critério do empregado.

CLÁUSULA 38ª – UNIFORME E MATERIAL DE SEGURANÇA

A) as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, uniforme, macacões de revestimento e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem.

B) serão, também, fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, quando por elas exigidos na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

C) no caso de substituição ou demissão, o empregado se obriga a devolver os materiais cedidos pela empresa ou indenizá-los, ficando as empresas autorizadas a deduzir os valores da folha de pagamento ou dos valores da rescisão.

CLÁUSULA 39ª – FALTAS JUSTIFICADAS

No caso de acompanhamento de filho (a) doente ou enfermo (a) menor de 14 (quatorze) anos ou inválido (comprovadamente na condição de dependente), para fins de consultas médicas, exames e internamento hospitalar, terá o empregado liberação de até 16 (dezesseis) horas de trabalho, na vigência da presente CCT, mediante devida e respectiva comprovação, sendo referidas ausências, abonadas pelo empregador, sem que aquele empregado sofra qualquer prejuízo salarial.

OBS: *a liberação de 16 horas é devida no total a cada empregado, independentemente da quantidade de filhos que tiver.*

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Nas horas acima estão contempladas as horas previstas no inciso XI do artigo 473 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os atrasos no horário de trabalho ou ausência, por motivos de enchentes, quedas de barreiras e outros decorrentes, que impossibilite a locomoção do empregado ao trabalho, e desde que devidamente comprovados, serão consideradas como ausência justificada, sem que o empregado sofra qualquer prejuízo salarial, com o desconto dos salários somente, das horas ou tempo em que efetivamente se ausentou, por aqueles motivos.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As horas do "sábado de aleluia", para os empregados que tenham esse dia incluso em sua jornada de trabalho, serão abonadas pelas empresas, sem que o empregado sofra qualquer prejuízo salarial.

CLÁUSULA 40ª – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas ao trabalho nos dias de exames, provas obrigatórias, práticas ou teóricas, desde que comprovada sua realização e que estas coincidam com o horário de trabalho, em estabelecimentos de ensino oficial, autorizados e reconhecidos, devendo, para tanto, o empregado cientificar a empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Caso haja, por parte do aluno-empregado, visita à alguma fábrica, inclusive o próprio estabelecimento onde trabalha, o empregado que fizer parte do estabelecimento de ensino visitante, será liberado sem prejuízo de salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Não serão abonados os dias necessários à realização do estágio curricular, vantagem não prevista no "caput" deste artigo.

CLÁUSULA 41ª – FALECIMENTO DE PARENTES

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, 03 (três) dias consecutivos a partir do óbito em caso de falecimento de pai, mãe, cônjuge, irmãos e filhos;

01 (um) dia em caso de falecimento de sogros, genros, cunhados, sendo o dia do óbito ou o posterior, respeitando-se sempre o art. 473 da CLT. No caso de falecimento de tio ou tia, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, no dia do óbito ou o posterior, sem sofrer o desconto do descanso remunerado correspondente.

CLÁUSULA 42ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos do pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando o crédito do pagamento for feito diretamente em conta bancária indicada pelo empregado, a empresa está desobrigada a coletar a assinatura do mesmo no comprovante de pagamento.

CLÁUSULA 43ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Nas empresas que mantém serviço médico e/ou odontológico, organizado ou contratado, somente terão validade para justificação de faltas por doenças, os atestados desses médicos e/ou dentistas, ou de Profissionais Especialistas devendo, a especialidade, ser indicada pelo médico da empresa, com exceção dos dias coincidentes com sábados, domingos e feriados, ou no dia em que o profissional não cumprir expediente na empresa, ocasião em que o empregado poderá socorrer-se de outros profissionais, obrigando-se a comunicar à empresa logo no primeiro dia útil subsequente.

PARÁGRAFO ÚNICO

Nas empresas onde não existem serviços médico e/ou odontológico próprio ou contratado, o empregado deverá comunicar logo nos primeiros três dias úteis subseqüentes, para ser aceito o atestado.

CLÁUSULA 44ª – ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES

A empresa fica obrigada a promover à anotação na ficha de anotações do empregado, além de outras, da função efetivamente por ele exercida no estabelecimento, respeitada a nomenclatura utilizada pela empresa que tem política salarial definida.

PARÁGRAFO ÚNICO

A transcrição dessas anotações, especialmente da função exercida, para a CTPS do empregado, será feita sempre que isso for solicitado pelo mesmo.

CLÁUSULA 45ª – LICENÇA REMUNERADA A DIRIGENTE SINDICAL

Licença remunerada aos diretores efetivos e suplentes do Sindicato, quando estes participarem de encontros e simpósios, representando os interesses da categoria profissional, até quinze dias por ano a cada um, desde que o presidente do sindicato comunique a empresa com antecedência mínima de cinco dias e esta homologue a licença.

CLÁUSULA 46ª – BOLETIM INFORMATIVO

As empresas se propõem a colaborar com o Sindicato Profissional, visando à colocação em seu estabelecimento, do boletim informativo "Força Metalúrgica", devendo, porém, o Sindicato Profissional, entregar os boletins à Área de Recursos Humanos das empresas.

CLÁUSULA 47ª – SINDICALIZAÇÃO

As empresas se propõem a colaborar com o sindicato profissional, visando a sindicalização dos empregados, possibilitando-lhe o uso de um espaço de tempo, por ocasião do programa de integração, para que um representante desse sindicato possa dar a conhecer os benefícios oferecidos.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Associado que pretender se desligar do seu Sindicato profissional, deverá comparecer junto à secretaria do mesmo, munido de sua "Carteira de Sócio", para solicitar seu desligamento, devendo, o associado, encaminhar às empresas, cópia desse pedido.

CLÁUSULA 48ª – INFORMAÇÕES SOBRE RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas estão desobrigadas do cumprimento das exigências previstas na Lei 8.870/94, naquilo que refere à necessidade de afixação nos murais, de cópia da Guia de Recolhimento do INSS e Informações à Previdência Social, e o envio dessas mesmas cópias ao Sindicato Profissional, devendo fazê-lo tão somente quando expressamente solicitado pelo Sindicato.

CLÁUSULA 49ª – VALE TRANSPORTE

Em atendimento ao disposto no artigo 10º do Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamentou a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o Vale Transporte, as empresas que oferecem transporte próprio ou contratado, a seus empregados, estão autorizadas a deduzir do salário desses empregados, um valor calculado em até 6,00% do respectivo salário, sendo que a diferença a maior, suportada pela empresa, jamais poderá ser considerada como vantagem salarial.

CLÁUSULA 50ª – REGISTRO DE PONTO

As empresas ficam desobrigadas de disponibilizar a seus empregados a impressão e entrega diária do registro de ponto, conforme previsto na Portaria 373/2011, podendo entregar os comprovantes de registro aos seus empregados, uma vez ao mês, juntamente com a folha de pagamento, bem como fica dispensado o registro do intervalo intrajornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica resguardado o direito do empregado ou de seu Sindicato Profissional, requerer a qualquer momento a impressão e entrega diária do registro de ponto conforme estabelecido no caput acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas que disponibilizarem o equipamento eletrônico, para registro de ponto, ficam desobrigadas de coletar a assinatura dos empregados nesses registros.

CLÁUSULA 51ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO/INSTRUÇÃO

As Empresas poderão subsidiar parcial ou integralmente aos Empregados, os custos decorrentes de formação escolar (ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado), bem como, cursos técnicos específicos, relacionados com a sua atividade profissional, através de Termo de Compromisso.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os critérios para a concessão do previsto no caput desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos pelas Empresas, respeitadas suas particularidades, inclusive quanto ao eventual ressarcimento dos valores despendidos, nos termos previstos no termo de compromisso, em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, desde que previsto em contrato. Os valores despendidos para essa finalidade não representarão, em hipótese alguma, salário indireto ou "in natura", não gerando reflexos para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA 52ª – AMAMENTAÇÃO

Os dois períodos de 30 minutos cada um, destinados à amamentação, previstos no artigo 396 da CLT, poderão ser usufruídos em um período único de uma hora, em qualquer horário, compreendido na jornada de trabalho, inclusive no início ou fim da jornada, desde que acordado expressamente com a empregada.

CLÁUSULA 53ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no art. 872, parágrafo único da CLT, bem como no que diz respeito ao parágrafo 2º do art. 3º da Lei nº 7.238/84, equiparando-se, para tanto, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ao Acordo Judicial, emprestando-lhe o art. 611 da CLT, caráter Normativo.

CLÁUSULA 54ª – MULTA

Fica estabelecida uma multa equivalente a 2,00% (dois por cento) do salário normativo por empregado e por infração, no caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, revertendo, o valor respectivo, ao empregado prejudicado.

Timbó, 29 de maio de 2023.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ E REGIÃO

SR. ALFEU JOSÉ ANASTACIO
CPF: 448.535.219-68
PRESIDENTE

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ

ENGº EDVALDO ANGELO
CPF: 154.761.039-53
PRESIDENTE