

Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ003077/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062697/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.116694/2021-79
DATA DO PROTOCOLO: 01/12/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 30.141.881/0001-21, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND TRAB IND METAL MEC MAT ELET DE MACAE R OSTRAS C ABREU, CNPJ n. 30.419.774/0001-12, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Descrição: Profissional dos Empregados das empresas vinculadas ao 19º grupo do plano nacional da indústria, consoante o quadro a que se refere o art. 577 da C.L.T.: das indústrias do ferro (siderurgia); indústria de trefilação e laminação de metais ferrosos: indústria da fundição; indústria de artefatos de ferro e metais; indústria de serralharia; indústria mecânica; indústria de proteção, tratamento e transformação de superfícies; indústria de máquinas; indústria de balanças, pesos e medidas; indústria de cutelaria; indústria de estamparia de metais; indústria de móveis de metal; indústria da construção naval; indústria de materiais e equipamentos rodoviários e ferroviários (compreensiva das empresas industriais fabricantes de carrocerias para ônibus e caminhões, viaturas, reboques e semi-reboques; locomotivas, vagões, carros e equipamentos ferroviários; motocicletas, motonetas, e veículos); indústria de artefatos de metais não ferrosos; indústrias de geradores de vapor (caldeiras e acessórios); indústria de parafusos, porcas, rebites; indústrias de tratores, caminhões, ônibus, automóveis e veículos; indústria de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação; indústria de condutores elétricos, trefilação e laminação de metais não ferrosos; indústria de aparelhos elétricos e eletrônicos; indústria de aparelho de radiotransmissão; indústria de peças para automóveis e veículos; indústria da construção aeronáutica; indústria de funilaria; indústria de refrigeração, aquecimento e tratamento de ar; indústria de preparação de sucata ferrosa e não ferrosa; indústria de artigos e equipamentos odontológicos, médicos e hospitalares; indústria de informática; indústria de rolhas metálicas; indústria de construção e reparos navais; indústria de construção e reparos de plataformas de petróleo marítimas; indústria de construção e reparos de offshore e on shore; indústria de manutenção e reparos de veículos e acessórios, com abrangência territorial em Casimiro de Abreu/RJ, Macaé/RJ e Rio das Ostras/RJ.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam fixados os seguintes pisos salariais:

I - O piso salarial da categoria, não aplicável aos aprendizes, será de:

R\$ 1.303,01 (hum mil, trezentos e três reais e um centavo), a partir de 1º de setembro de 2021.

II - O piso salarial dos aprendizes, a partir de 1º de setembro de 2021, será de:

A) **50%** (cinquenta por cento) do salário mínimo nacional, para os aprendizes com carga horária de 4 horas diárias.

B) **75%** (setenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional, para os aprendizes com carga horária de 6 horas diárias.

III - Os pisos profissionais são fixados de acordo com a tabela abaixo:

TABELA DE PISO PROFISSIONAL

Grupos	Função	Piso (R\$) a partir de 01/09/2021
1º Grupo	Meio Oficial, Auxiliar de Plataforma ("Homem de Área"), Esmerilhador, Lixador, Auxiliar de Movimentação de Carga, Montador de Andaime, Operador de Lava-Jato, Auxiliar Técnico, Auxiliar de Escritório ou Auxiliar Administrativo, e outros auxiliares não especificados, à exceção do Auxiliar de Serviços Gerais.	1.516,25
2º Grupo	Pintor, Jatista, Maçariqueiro, empregados qualificados como "alpinistas", exceto se sua função principal corresponder a piso superior.	1.921,23
3º Grupo	Almoxarife e Assistente Administrativo.	1.921,23
4º Grupo	Eletricista, Torneiro Mecânico, Mecânico de Manutenção, e outros mecânicos não especificados anteriormente, Ajustador, Fresador, Mandrilhador, Instrumentista Tubista.	2.202,00
5º Grupo	Soldador, Soldador Elétrico, Mecânico de Refrigeração.	2.216,76
6º Grupo	Caldeireiro	2.305,45
7º Grupo	Soldador TIG/RAIZ, Metalizador, MIG e Eletrodo.	2.630,59
8º Grupo	Guindasteiro.	2.878,29
9º Grupo	Técnicos em Mecânica, Elétrica, Instrumentação, Refrigeração e outros técnicos não especificados.	3.251,20
10º Grupo	Técnico de Segurança do Trabalho e Técnico em Materiais.	3.263,25
11º Grupo	Inspetor de Qualidade, e outros inspetores não especificados, Supervisor, Encarregado.	4.258,15

Parágrafo Único: O piso salarial dos profissionais descritos no quadro acima que possuem a qualificação ABRAMAN, no que couber, é acrescido de 10% (dez por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Os salários e/ou parcelas salariais serão reajustados sob a forma seguinte:

I - Os salários nominais e ou parcelas salariais de até R\$ 8.400,00 (oito mil e quatrocentos) dos trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional, pertencentes às empresas representadas pelo RJ METAL, vigentes em 31 de agosto de 2021, serão reajustados em 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), a partir de 1º de setembro de 2021.

II - Os salários nominais e/ou parcelas salariais com valores iguais ou superiores a R\$ 8.400,01 (oito mil, quatrocentos reais e um centavo) serão objeto de livre negociação entre a empresa e o empregado, garantindo-se a este último, porém, a título de reajuste, o recebimento de parcela fixa mínima de R\$ 600,00 (seiscentos reais), a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Primeiro: Por ocasião do reajuste referido nos incisos I e II poderão ser compensados todos os adiantamentos, antecipações ou abonos, concedidos espontaneamente ou decorrentes de acordo ou força de lei, ocorridos entre 1º de Setembro de 2020 e 31 de Agosto de 2021.

Parágrafo Segundo: Excetuam-se desta compensação os acréscimos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

Parágrafo Terceiro: As diferenças salariais de setembro, outubro e novembro de 2021, deverão ser pagas, em uma única parcela, juntamente com os salários de dezembro de 2021, a serem recebidos pelos trabalhadores em janeiro de 2022.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM CHEQUE:

Se o pagamento do salário for efetuado em cheque, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO:

As empresas se comprometem a pagar aos seus empregados o 13º salário sobre o maior salário-base percebido no ano e as férias sobre o salário-base devido no mês de seu gozo, incluindo em ambos, para os efeitos legais, a integração da média duodecimal dos adicionais de sobreaviso, periculosidade/insalubridade, noturno e outros, bem como das horas extras, ressalvado o disposto na Cláusula "Complementação do 13º Salário".

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO:

As empresas se obrigam a complementar o pagamento de 13º salário de seu empregado no ano do afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho. Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA**CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS:**

As horas extraordinárias *onshore* serão remuneradas da forma seguinte:

- a) de segunda a sexta-feira, com adicional de 60% (sessenta por cento);
- b) aos sábados, com adicional de 80% (oitenta por cento);
- c) domingos, feriados e dias dedicados ao descanso, quando trabalhados, terão suas horas remuneradas em 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: A remuneração das horas extraordinárias deverá ocorrer com a integração dos adicionais de sobreaviso, adicional de periculosidade e adicional noturno, se houver.

CLÁUSULA NONA - RECOMENDAÇÃO DA CARGA HORÁRIA DIÁRIA:

Ficará a critério de cada empresa a fixação da jornada de trabalho, recomendando-se, entretanto, a seguinte carga horária diária: de segunda a sexta-feira, 8 horas e 48 minutos.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO:**

As empresas efetuarão o pagamento do adicional noturno na base de 25% (vinte e cinco por cento), não se aplicando aos empregados offshore (embarcados) a hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, prevista § 2º do art. 73 da CLT, nos termos da Súmula nº 112 do TST. Quanto aos empregados em terra (*onshore*), o adicional noturno devido pelo trabalho desempenhado entre 22h00m e 23h59m e entre 00h00m e 05h00m, será calculado com a redução da hora normal de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo Único: A presente Cláusula não prejudica eventuais Acordos Coletivos celebrados em decorrência de situações atípicas e/ou especiais, com vistas à manutenção de empregos.

OUTROS ADICIONAIS**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO OFFSHORE/EMBARCADO:**

Os empregados quando em regime de trabalho offshore terão direito aos adicionais previstos com base na lei 5.811/72, a saber:

- a) 20% de adicional de sobreaviso ou embarque.
- b) 30% de adicional de periculosidade.

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores em regime offshore (embarcados) terão garantidos os adicionais descritos no Parágrafo Primeiro integralmente sobre seu salário-base, mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês. Caso permaneçam embarcados mais dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores em regime onshore (terra), que embarquem eventualmente, terão os adicionais descritos no Parágrafo Primeiro pagos proporcionalmente aos dias embarcados, caso permaneçam neste regime até 9 dias, dentro do mesmo mês, incluindo o dia de embarque e desembarque. Caso ultrapassem este limite, terão garantidos os referidos adicionais, integralmente sobre seu salário-base. Caso permaneçam embarcados por mais de 14 dias, receberão ainda os reflexos dos ditos adicionais sobre os dias extraordinários.

Parágrafo Terceiro: Para fins de apuração do total de dias embarcados, o dia de embarque e o dia de desembarque serão considerados como um só dia de trabalho, exceto nos casos que o empregado prestar serviço efetivo tanto no dia de embarque quanto o dia do desembarque ou quando ambos os dias forem pagos pela tomadora de serviços ao empregador.

Parágrafo Quarto: Todos os empregados que vierem a prestar serviço em embarcação atracada no píer ou docada em estaleiro, terão direito a percepção do adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), desde que seja apresentada pela embarcação laudo fornecido por certificadora idônea atestando a periculosidade da mesma.

Parágrafo Quinto: A presente Cláusula não prejudica eventuais Acordos Coletivos celebrados em decorrência de situações atípicas e/ou especiais, com vistas à manutenção de empregos.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO AO TRABALHADOR QUANDO EM SERVIÇO EXTERNO:

As empresas se comprometem a fornecer gratuitamente refeição a seus empregados quando em serviço externo.

Parágrafo Único: Fica explicitado que o fornecimento referido no *caput* destina-se a viabilizar a realização dos serviços a cargo dos empregados, não tendo, portanto, natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE TICKETS E REFEIÇÃO:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

As empresas fornecerão *tickets* de refeição aos seus empregados, facultando àquelas descontarem destes a quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do respectivo valor.

Parágrafo Primeiro: O valor do *ticket* de refeição não será inferior a R\$ 31,53 (trinta e um reais e cinquenta e três centavos), por dia trabalhado, a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Segundo: As empresas que fornecem o *ticket* em valor superior ao estabelecido reajustarão seu valor no percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Terceiro: As empresas que já fornecem ou venham a fornecer alimentação aos seus empregados ficarão isentas do fornecimento dos *tickets* referidos no *caput*, podendo descontar dos seus empregados a quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do valor da alimentação.

Parágrafo Quarto: Em nenhuma hipótese, os valores relativos ao benefício previstos no *caput* configurarão salário *in natura*.

Parágrafo Quinto: Quando o empregado residir na sede da empresa, seja sede própria ou alugada, contêiner e outros, bem como em imóveis, ainda que externos, de propriedade ou locados pela empresa, fará jus ao jantar, que poderá ser descontado do empregado na proporção máxima de 50% (cinquenta por cento) do valor da refeição, limitado ao valor de referência do *ticket* previsto no Parágrafo Primeiro.

Parágrafo Sexto: As empresas que, por mera liberalidade, forneçam *tickets* alimentação, vale alimentação ou similar aos trabalhadores embarcados, deverão reajustar o valor dos mesmos, no mínimo, em 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Sétimo: As diferenças no valor dos *tickets* de refeição dos meses de setembro e outubro de 2021, deverão ser creditadas nos *tickets* do trabalhador quando do fornecimento do benefício no mês de dezembro de 2021.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados concederão plano de saúde aos seus funcionários.

Parágrafo Único: O afastamento do trabalhador motivado por problemas de saúde ou acidente, ambos reconhecidos pelo INSS, não ensejará o cancelamento do referido plano.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHADOR AFASTADO POR MOTIVO DE AUXÍLIO-DOENÇA:

As empresas garantirão a permanência no emprego por um período de 30 (trinta) dias ou indenização equivalente a um salário, a contar da alta do INSS, ao empregado que, por mais de 30 (trinta) dias, se afaste do serviço por motivo de auxílio-doença.

Parágrafo Único: A disposição do *caput* não se aplica aos contratos por prazo determinado ou por obra certa.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO AOS DEPENDENTES DO EMPREGADO FALECIDO EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE

As empresas pagarão integralmente aos dependentes dos empregados falecidos em decorrência de acidente de trabalho o salário correspondente ao mês do falecimento, considerando-se dependente aquele como tal designado perante a Previdência Social, comprovado por certidão ou inventário.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA:**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022**

As empresas contratarão, às suas expensas, um seguro de vida em grupo em favor dos seus empregados, nos termos constantes das REGRAS DO SEGURO abaixo estabelecidas.

Parágrafo Primeiro: Quando solicitadas, as empresas ficarão obrigadas a exibir a apólice do seguro ao Sindicato ora conveniente.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que havendo omissão por parte da Empresa na contratação do seguro, a mesma, em caso de invalidez ou falecimento do empregado, deverá arcar com o pagamento, ao empregado ou a seus dependentes, das importâncias fixadas para cada uma das apólices.

Parágrafo Terceiro: Ficam dispensadas do cumprimento obrigatório do estabelecido nesta Cláusula as empresas integrantes de grupo empresarial, tanto sociedades limitadas como sociedades anônimas, que possuam seguro contratado com cobertura a todo seu grupo de empresas, subsidiárias ou filiais, notadamente aquelas cuja a controladora se constitua como *holding* ou possua participação societária em diferentes pessoas jurídicas.

REGRAS DO SEGURO

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 18.914,07 (dezoito mil, novecentos e quatorze reais e sete centavos), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - R\$ 18.914,07 (dezoito mil, novecentos e quatorze reais e sete centavos). Indenização Especial por Morte Acidental (**IEA**), O capital segurado da Morte do Titular do Seguro e a cobertura de Indenização Especial por Morte Acidental se acumulam para efeito de indenização.

III - Até R\$ 18.914,07 (dezoito mil, novecentos e quatorze reais e sete centavos), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

IV - R\$ 18.914,07 (dezoito mil, novecentos e quatorze reais e sete centavos) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

Parágrafo Primeiro: Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura **PAED**, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada com **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

Parágrafo Segundo: Desde que devidamente comprovada e antecipada à indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

Parágrafo Terceiro: Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

Parágrafo Quarto: Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

V - Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, o(s) beneficiário(s) do seguro deverá (ão) receber 50 kg de alimentos;

VI - Ocorrendo a morte do titular do seguro, a seguradora garante o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até R\$ 2.955,32 (dois mil, novecentos e cinquenta e cinco reais e trinta e dois centavos).

VII - Ocorrendo o nascimento de filho(s) do (a) colaborador (a), o (a) mesmo (a), receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), caracterizadas como um **KIT MÃE**, composto por 27kg de produtos alimentícios especiais, e um **KIT BEBÊ**: composto por 12 itens de produtos de higiene. Os kits serão entregues diretamente na residência do (a) colaborador (a), desde que o comunicado seja formalizado pela empresa em até 30 dias após o parto. Para obter o benefício deverá ser comprovada a paternidade ou maternidade da criança através da Certidão de Nascimento.

As cestas previstas nos incisos **V e VII** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constantes no Anexo III desta Convenção. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

VIII - DCMP - Pagamento Antecipado por Diagnóstico de Câncer de Mama ou Próstata do Titular:

Garante ao segurado o pagamento no valor da cobertura contratada, em decorrência de diagnóstico de câncer de Mama ou Próstata, desde que este diagnóstico ocorra durante a vigência do seguro, exceto se decorrente de riscos excluídos constantes nas condições contratuais. Esta cobertura cobre apenas diagnóstico confirmado de câncer de mama e/ou próstata ocorrido após o início de vigência da cobertura contratada.

Para fins desta Cláusula, considera-se como data do evento, para efeito de determinação do Capital Segurado, a data do diagnóstico comprovado da doença grave. Será considerada como data de caracterização do evento a data do diagnóstico médico. O diagnóstico deverá

ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo elaborado por médico especialista, emitido pela primeira vez após a data de início de vigência da cobertura contratada.

Considera-se como Câncer (neoplasia): a doença caracterizada pela presença de um tumor maligno (crescimento descontrolado de células malignas com disseminação e invasão dos tecidos). O diagnóstico de Câncer deve ser confirmado pela evidência histológica de malignidade por oncologista ou patologista.

IX - ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado ao empregado (a) e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas a disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado.

X - Ocorrendo o afastamento do(a) empregado (a), por períodos ininterruptos superiores a 15 dias, em consequência de acidente pessoal no ambiente de trabalho ou "in itinere", fará jus, de uma só vez, ao recebimento de verba a título de apoio financeiro devido ao **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, limitando-se ao valor de até **R\$ 3.100,72** (três mil, cem reais e setenta e dois centavos) por evento, que serão pagos através de reembolso para cobrir as despesas do empregador oriundas da obrigação do pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias do **AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO LABORATIVO**, bem como das eventuais despesas com encargos trabalhistas continuados durante o período de afastamento e ainda quaisquer outras despesas diretamente vinculada ao evento, respeitando o limite máximo da cobertura contratada. Considerando ainda o mesmo fato gerador do benefício, será devido ao empregado (a) afastado (a), uma complementação salarial, no valor da diferença entre o auxílio doença-acidentário pago pelo órgão de seguridade e o valor da remuneração que receberia se estivesse trabalhando, no valor de até **R\$ 1.276,69** (hum mil, duzentos e setenta e seis reais e sessenta e nove centavos), paga em uma única vez, observada a diária máxima de R\$ 14,17 (quatorze reais e dezessete centavos) e limitado a 90 dias consecutivos de afastamento. Por tratar-se de benefícios vinculados a uma só causa e efeito, deverão ser considerados em um mesmo processo de indenização para fins de regulação pela seguradora, sendo, obrigatório o registro e envio do CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho junto com os documentos comprobatórios necessários.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retorno do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com o mesmo.

Parágrafo Segundo: As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo Terceiro: Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

Parágrafo Quarto: A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula fica as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

Parágrafo Quinto: As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, III e IV do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo Sexto: As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

Parágrafo Sétimo: A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo Oitavo: Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades Sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomendam a Adesão ao **PASI**.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ:

As empresas com 90 (noventa) ou mais trabalhadores em sua base deverão servir café da manhã composto de café com leite e pão com manteiga ou similar, no período de até 15 (quinze) minutos antes do início da jornada de trabalho, sendo certo que, para todos os efeitos, tal horário destinado ao café da manhã não constituirá hora extra e não implicará dedução da jornada habitual de trabalho.

Parágrafo Primeiro: As empresas que já fornecem este benefício (café da manhã) deverão mantê-lo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não puderem fornecer o café da manhã em sua sede, por ausência de espaço físico adequado, etc., deverão buscar firmar convênio com estabelecimentos comerciais (padarias, confeitarias, lanchonetes ou similares) para que estes estabelecimentos, em suas respectivas sedes e endereços, forneçam ao trabalhadores, que para lá se dirigirem, o café da manhã com os mesmos itens (café com leite e pão com manteiga ou similar) determinados no *caput*.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO:

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo esclarecendo se o mesmo será trabalhado ou indenizado. Em caso de omissão entender-se-á que o empregado foi dispensado do cumprimento.

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 deste por um dos períodos, no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado pode optar por 7 (sete) dias corridos ao final do período.

Parágrafo Primeiro: Para efeitos da contagem do prazo do aviso prévio, incluir-se-á a data da notificação respectiva.

Parágrafo Segundo: A empresa não poderá notificar o empregado de sua dispensa durante o período de gozo de suas folgas.

Parágrafo Terceiro: O aviso prévio trabalhado para empregados com mais de 01 (um) ano de trabalho será cumprido na proporção de 30 (trinta) dias, devendo ser indenizado o número de dias excedentes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS QUE ATUAM EM PLATAFORMAS MARÍTIMAS:

As partes pactuam a aplicação da lei 5.811/72 para regular as relações de trabalho dos empregados que atuam em plataforma marítimas.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que desempenham suas funções em turnos ininterruptos de revezamento terão seus horários de 12 (doze) horas conforme lei n° 5.811/72 (offshore), com intervalo de 1(uma) hora para repouso e alimentação. Havendo supressão ou redução do intervalo para repouso e alimentação, a hora suprimida ou reduzida será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento), calculadas com a inclusão dos adicionais habituais.

Parágrafo Segundo: As horas extras laboradas além da decima segunda a bordo serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), obedecendo ao seguinte critério: $\text{salário base} + \text{adicionais}/220 = \text{valor da hora} \times \text{número de horas extras trabalhadas} \times 2$;

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, ou seja a bordo, em seu período de folga. Nesse caso será devido a remuneração a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: $\text{salário base} + \text{adicionais}/30 = \text{valor do dia} \times \text{número de dias extras trabalhadas} \times 2$. Sem prejuízo das folgas adquiridas.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados imediatamente após o seu desembarque, estas serão indenizadas da seguinte forma: $\text{salário base} + \text{adicionais}/30 = \text{valor do dia} \times \text{número de dias extras trabalhadas}$;

Parágrafo Quinto: Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base durante o período de suas folgas deverão receber da seguinte forma: $\text{salário base} + \text{adicionais}/220 = \text{valor da hora} \times \text{número de horas extras trabalhadas} \times \text{adicional de hora extra onshore}$;

Parágrafo Sexto: Os empregados contratados para trabalhar nas plataformas marítimas, assim considerados como os que tenham embarcado por no mínimo seis períodos de 11 (onze) a 14 (quatorze) dias durante os últimos 12 (doze) meses trabalhados, ainda que alternados, não poderão ter suprimidos os adicionais de embarque (ou sobreaviso) e periculosidade devidos ao empregado embarcado, sem o pagamento da indenização prevista no art. 9° da Lei 5.811/72, correspondente a um só pagamento da média das vantagens percebidas pelo empregado em decorrência do regime de embarque nos doze meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de permanência no regime embarcado.

Parágrafo Sétimo: O empregado que trabalha em regime offshore, em caso de falta não justificada, terá descontado da sua remuneração (salário base, mais adicionais habituais [adicional de periculosidade: 30% do salário base + adicional de sobreaviso: 20% do salário base]), somente o dia de sua falta.

Parágrafo Oitavo: Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base da empresa durante o período de suas folgas, deverão receber da seguinte forma:

a) As horas trabalhadas do dia, calculadas com a inclusão dos adicionais habituais, mais o adicional de hora extra do dia (calculados segundo os percentuais aplicados aos trabalhadores onshore), não excluindo o direito da folga adquirida;

b) Em caso de indenização da folga já adquirida, o pagamento deverá dar-se da seguinte forma: $\text{salário-base} + \text{adicionais habituais} + \text{adicional de periculosidade: } 30\% \text{ do salário base} + \text{adicional de sobreaviso: } 20\% \text{ do salário base}$, dividido por 30, que é igual ao valor da folga a ser indenizada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO TRÍNTIDIO ANTERIOR A DATA-BASE DA CATEGORIA:

Para efeitos de incidência da multa pela dispensa no trintídio anterior à data base da categoria, será considerado tanto o vencimento do aviso prévio trabalhado como a projeção do aviso prévio indenizado, ficando claro que a projeção não se prorrogará por mais de 30 (trinta dias). Assim, se a data do vencimento da projeção do aviso prévio indenizado ou a data do término do aviso prévio trabalhado ocorrer entre 02 de agosto (inclusive) e 31 de agosto (inclusive) os empregados farão jus à referida multa, no valor equivalente a um mês de salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO:

As rescisões de contrato de trabalho deverão ser quitadas nos seguintes prazos, para efeito da incidência da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT:

- a) Em caso de dispensa sem justa causa, 10 (dez) dias a contar do recebimento da notificação do aviso prévio indenizado, aplicando-se o mesmo prazo nas demissões por justa causa;
- b) Em caso de pedido de demissão o prazo deverá ser nos mesmos moldes da alínea anterior;
- c) Se o último dia de prazo coincidir com dia não útil, este será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, tanto para dispensa, com ou sem justa causa, ou pedido de demissão;
- d) Em todos os demais casos, no dia útil imediatamente posterior ao término do aviso prévio trabalhado ou do dia do afastamento definitivo.
- e) Na hipótese de não serem pagas ao trabalhador as verbas rescisórias nos prazos estabelecidos nas alíneas anteriores, deverá ser acrescida sobre o valor líquido devido uma multa de 1% (um por cento) por mês de atraso, ressalvados os casos comprovados de não comparecimento do empregado, sem prejuízo do já estabelecido no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT.
- f) As homologações das rescisões de contrato de trabalho devem ser efetuadas em até 30 (trinta) dias da data da notificação de dispensa, para efeito da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, salvo ocorrência de força maior a ser comprovada perante a entidade sindical (exemplos, dentre outros possíveis: greve das instituições financeiras, ausência do empregado ao ato homologatório, etc.).

Parágrafo Primeiro: Se o empregado desistir do Aviso Prévio concedido pelo empregador no curso do mesmo, o empregado receberá o Aviso proporcional aos dias trabalhados e a rescisão será quitada nos 10 (dez) dias subsequentes ao afastamento ou no dia útil seguinte ao término previsto no aviso, o que ocorrer primeiro. Caso em que a baixa será procedida na CTPS do empregado com data do último dia trabalhado.

Parágrafo Segundo: A presença de um preposto do empregador no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho é facultativa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PESQUISA DE TRABALHADORES ADMITIDOS E DEDITOS:

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROVIDÊNCIA NO ATO DEMISSSIONAL:

Para o Sindicato efetuar a homologação do termo rescisório, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos: CTPS devidamente atualizada; Carta de Preposto; comprovante de pagamento das contribuições sindicais dos últimos dois anos, com a relação dos funcionários; extrato analítico atualizado do FGTS do período trabalhado; guia da multa rescisória; chave da conectividade social liberatória; requerimento do Seguro Desemprego; Aviso Prévio em duas vias ou pedido de demissão; livro de Registro de empregados devidamente atualizado; cartão de ponto, comprovante de pagamento da rescisão; Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias; exame médico demissional; PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e demonstrativo da maior remuneração para base de cálculo da rescisão.

Parágrafo Primeiro: Conforme Instrução Normativa SRT nº 5, de 14 de Julho de 2010, Seção V, artigo 17, quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS dever ser:

- a) Na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado;
- b) Na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Segundo: No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Terceiro: As empresas que se utilizarem do Banco de Horas deverão ainda quitar, nos prazos estabelecidos na Cláusula "Quitação das Rescisões do Contrato de Trabalho", os saldos apurados ou reconhecidos pelo empregador existentes no referido banco, sob pena de cominação de multa equivalente a um Piso da Categoria ou Piso Profissional (Tabela de Piso Profissional), constante na Cláusula "Pisos Salariais". Esta multa será devida 80% (oitenta por cento) ao empregado prejudicado e 20% (vinte por cento) ao Sindicato Obreiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BASE DE CÁLCULO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Para efeito de rescisão do contrato de trabalho a base de cálculo será o último salário-base, integrando a média dos últimos doze meses dos adicionais de sobreaviso, periculosidade/insalubridade, noturno e outros, bem como das horas extras.

Parágrafo Único: Em caso de pedido de demissão, o aviso prévio não trabalhado pelo empregado será descontado sem integração da média das horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DO CONTRATO DO EMPREGADO ANALFABETO.

A rescisão do contrato de trabalho de empregado analfabeto terá, obrigatoriamente, a assistência do sindicato obreiro, qualquer que seja seu tempo de serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATOS A TERMO:

O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será sempre expresso, contendo a duração do mesmo, bem como a possibilidade de prorrogação, se for o caso, sendo sempre fornecida cópia, devidamente preenchida e assinada, ao empregado, sob pena do contrato ser considerado por tempo indeterminado.

Parágrafo Primeiro: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, até o limite de 3 (três) anos.

Parágrafo Segundo: O contrato temporário, firmado nos termos da Lei 6.019/74 deverá ser expresso, com duração regulada nos termos da legislação, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados metalúrgicos, com mais de 1 (um) ano na empresa serão feitas no Sindicato ou na Agência Regional do Trabalho, no caso de impedimento declarado expressamente pelo Sindicato. O empregador deverá agendar a homologação pretendida junto a Entidade Sindical com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, respeitando-se o prazo estipulado na cláusula "Quitação das Rescisões do Contrato de Trabalho".

Parágrafo Único: Não será motivo para recusa do ato homologatório o não atendimento, por parte da empresa, do disposto na Cláusula "Contribuição ao Sindicato Obreiro" da presente Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO ESCRITO:

As empresas que firmarem contrato de trabalho escrito com seus trabalhadores, além da assinatura da CTPS, ficam obrigadas ao fornecimento de cópias dos mesmos, contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE EMPREGADO FALECIDO:

A rescisão de contrato de empregado falecido deverá ocorrer mediante a apresentação dos seguintes documentos por parte dos respectivos beneficiários:

- a) Certidão de Óbito original ou autenticada;
- b) Certidão de beneficiários habilitados junto a Previdência Social.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REALIZAÇÃO DE CURSOS EM PERÍODO DE FOLGA:

O empregado que for convocado pela empresa, em seu período de folga, para a frequência em curso obrigatório para a realização de embarques, fará jus a receber os dias do curso com a inclusão dos adicionais habituais, sem exclusão do direito da folga previamente adquirida.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE CERTIFICADOS:

O trabalhador que concluir qualquer curso promovido pela empresa, que resulte em fornecimento de certificado, terá direito ao referido diploma em via original, devendo a empresa entregá-lo ao trabalhador, tão logo o mesmo seja emitido.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXCLUSIVIDADE:

O Empregado compromete-se a trabalhar com cláusula de exclusividade, ou seja, não poderá prestar serviços em outros locais na vigência do seu contrato de trabalho com a Empregadora. O Empregado que em seus períodos de folga, férias, licença, etc., prestar serviços remunerados de qualquer natureza para empresas ou pessoas físicas do mesmo ramo de atividade estará sujeito à advertência, suspensão ou até demissão por justa causa.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE:

É assegurada à empregada gestante a estabilidade estabelecida pela Constituição Federal (ADCT, art. 10, II, "b") acrescida de 01 (um) mês, ampliando assim esse prazo para, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou na hipótese de pedido de demissão pela empregada.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR INCORPORADO NO SERVIÇO MILITAR:

As empresas garantirão a permanência no emprego para o trabalhador que se incorporar para a prestação de serviço militar no Exército, Marinha ou Aeronáutica, desde a habilitação até 45 (quarenta e cinco) dias após a baixa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRÉ-APOSENTADORIA:

Aos empregados que detenham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa será assegurada a garantia de emprego durante o prazo de 18 (dezoito) meses anteriores à data em que, comprovadamente (através de lançamento em sua CTPS ou documento hábil do INSS), passem a fazer jus a aposentadoria da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou acordo entre trabalhador e empresa.

Parágrafo Primeiro: A garantia do empregado é exclusiva naqueles 18 (dezoito) meses, não se estendendo para além da mencionada data limite. Após o preenchimento das condições exigidas para a concessão da aposentadoria referida no *caput* desta cláusula, cessará de pleno direito a garantia nela assegurada, caso o beneficiário não faça uso da mesma.

Parágrafo Segundo: Para o pleno exercício do direito mencionado no *caput* deste artigo, o empregado deverá comprovar junto ao empregador, documentalmente, preencher os requisitos previdenciários necessários, através da apresentação dos seus dados no CNIS - Certidão de contagem emitida pelo INSS.

Parágrafo Terceiro: Com o objetivo de dar plena ciência do conteúdo desta cláusula, com o objetivo também de dar perfeita efetividade ao Parágrafo Segundo e objetivando, finalmente, uma correta apuração se o colaborador é titular da garantia de emprego estabelecida no *caput*, recomenda-se às empresas que solicitem, por escrito, mediante cópia recebada, aos seus colaboradores que possuem acima de 50 anos e possuem 10 anos ou mais anos de empresa, que forneçam o extrato CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) atualizado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias corridos, sob pena de perderem o direito à garantia de emprego prevista nesta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHADOR CONTRATADO EM OUTRA CIDADE:

O trabalhador contratado em outra cidade terá sua passagem de retorno custeada pela empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIO PARA REQUISIÇÃO DO VALE TRANSPORTE:

No ato da admissão do empregado a empresa fornecerá o formulário competente para a requisição de vale-transporte, e poderão descontar até 6% (seis por cento) do salário do trabalhador, limitado ao valor dos vales fornecidos no mês.

Parágrafo Único: Até que esteja definitivamente implantado o sistema de vale-transporte eletrônico, e considerando que o armazenamento e transporte de vales-transporte de papel compromete a segurança das empresas, é facultado o pagamento do valor referente ao vale-transporte

em dinheiro, sem que isto venha a ser considerado como salário in natura para quaisquer efeitos, desde que conste no contracheque a referida verba.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS DE "SALVATAGEM":

As empresas se comprometem a encaminhar seus empregados para realização dos cursos conhecidos como "salvatagem" e afins até 60 (sessenta) dias antes do vencimento destes, arcando com o custo dos mesmos em caso de continuidade da prestação de serviços do empregador para com a PETROBRAS ou tomadora de serviços, caso esta não efetue o reembolso.

Parágrafo Único: O prazo estabelecido no *caput* será cumprido quando o empregado estiver prestando serviço efetivo ao empregador ou estiver à sua disposição. Nos casos de afastamento do trabalho, o encaminhamento aos cursos se dará no ato de retorno do empregado, desde que o contrato com a PETROBRAS ou tomadora de serviços ainda esteja vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DILIGÊNCIAS JUNTO AO SENAI:

As empresas diligenciarão junto ao SENAI no sentido de que este, na medida das suas possibilidades, promova cursos profissionalizantes para os filhos de seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CADASTRO NO SESI:

As empresas se comprometem a divulgar os atendimentos prestados pelo SESI, encaminhando os trabalhadores nos casos em que necessitarem de atendimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a devida contraprestação, o desconto em folha pagamento de transporte, seguros (inclusive de vida - Cláusula "Seguro de Vida"), planos médicos e odontológicos com participação dos empregados nos custos, convênios com supermercados, previdência privada, cooperativas, farmácias, telefonia e outros serviços, desde que expressamente autorizada pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: 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. Excetuam-se desta regra os empregados engajados em contratos da PETROBRAS ou empresas dela terceirizadas, que venham a ter acesso ao convênio por exigência contratual daquela, sendo limitado o desconto ao estabelecido no referido contrato.

Parágrafo Segundo: As empresas que mantenham planos de saúde para seus empregados com participação nos custos oferecerão aos empregados afastados por motivo de saúde a manutenção do referido plano, desde que o empregado continue contribuindo com a sua parte dos custos e a de seus dependentes, se for o caso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS:

Ficam as empresas obrigadas a fixarem cópias da presente convenção em seu quadro principal de avisos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS:

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 5 (cinco) níveis por cargo, independente da progressão salarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES:

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS.

Parágrafo Primeiro: Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias.

Parágrafo Segundo: Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto no caput, um aumento real de salário; para os demais, após o período experimental previsto no caput, será garantido o piso salarial da função.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR PARA OUTRA FUNÇÃO:

As empresas se comprometem, quando qualificarem o trabalhador para outra função, anotar em sua CTPS, no prazo máximo de 60 dias, a data da referida qualificação, não podendo este profissional ser demitido sem registro na CTPS de sua qualificação.

Parágrafo Único: As empresas não retirarão a qualificação do trabalhador, a menos que seja por justa causa, e, no caso dos soldadores, que possuam várias qualificações e tenham de ser classificados conforme exigências decorrentes dos contratos firmados pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTAÇÃO AO INSS:

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

- a) Para fins de auxílio doença: 10 (dez) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias úteis.
- c) Para fins de aposentadoria especial: 20 (vinte) dias úteis.
- d) para empregados desligados da empresa, esses prazos serão dobrados.

Parágrafo Único: Tendo o empregado direito a férias vencidas e não gozadas, antes da concessão pelo INSS de qualquer tipo de benefício e este se estender por mais de 6 (seis) meses, deverá a empresa pagar o valor referente às referidas férias após o transcurso dos 06 (seis) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CADASTRO:

Os empregados manterão seu endereço residencial ou de contato devidamente atualizado junto ao empregador, inclusive fornecendo, quando solicitado, comprovante de residência, mediante recibo. Os empregadores darão ciência expressa a seus empregados desta exigência no ato da contratação.

Parágrafo Único: As convocações, especialmente para embarque, se reputarão válidas e eficazes no último endereço fornecido pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APRESENTAÇÃO DA CTPS:

Os empregados deverão, no prazo de 48 horas após a contratação, apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social ao empregador para assinatura. A recusa injustificada do empregado no cumprimento deste dispositivo será considerado procedimento faltoso.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DO PIS:

Caso o empregado tenha que se ausentar do trabalho para receber o PIS, as empresas concederão o tempo necessário, de acordo com a localização da agência depositária.

Parágrafo Único: Deverão as empresas, a partir mês de janeiro de 2022, ou na data de admissão do empregado, exigir que este forneça autorização para transferência da conta do PIS para agência mais próxima do estabelecimento em que prestar os seus serviços, devendo a transferência, uma vez autorizada, ser providenciada pela empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL:

A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas será cumprida de segunda a sexta-feira, mediante a compensação das horas normais do sábado, obedecendo-se a melhor forma de compensação firmada de comum acordo entre empresas e empregados.

Parágrafo Primeiro: Quando o feriado coincidir com sábado, ou de segunda a sexta-feira houver algum feriado, a empresa que trabalhar sob regime de compensação de horas do sábado fará o respectivo ajuste em seus horários de trabalho, a menor ou a maior, conforme o caso.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras para qualquer fim.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS:**

As empresas poderão instituir, a qualquer tempo, o regime de compensação de horas de trabalho, como mecanismo de flexibilização da jornada de trabalho, mediante as condições abaixo, sem prejuízo das demais exigências legais ou ministeriais:

- a) O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa, determinado setor da empresa ou grupos de empregados de vários setores.
- b) Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.
- c) Durante o afastamento temporário estarão garantidos todos os direitos do trabalhador, exceto vale-transporte e ticket alimentação.
- d) Em caso de ruptura do contrato de trabalho por iniciativa da empresa sem justa causa, se o empregado for devedor de horas à empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias; sendo a iniciativa de parte do empregado, o mesmo sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.
- e) A compensação das horas previstas nesta cláusula, não ultrapassará, de segunda a sexta-feira, o limite máximo de 02 (duas) horas diárias, observado o limite de 10 (dez) horas efetivamente laboradas;
- f) Aos sábados, a jornada não ultrapassará 10 (dez) horas efetivamente laboradas, qualquer que seja, dentro desta jornada, o montante de horas extras;
- g) Para os empregados onshore (terra), cada hora extraordinária laborada corresponderá a uma hora de folga incrementada ao banco. Para os empregados offshore (embarcados), cada hora extraordinária laborada dentro da jornada normal de 14 (quatorze) dias corresponderá a uma hora incrementada ao banco. Cada dia embarcado além jornada de 14 (quatorze) dias dentro do mês corresponderá a dois dias inteiros de folga incrementados ao banco, de modo a cumprir o disposto a alínea I do art. 6º da Lei 5.811/72 e restituir o dia de folga suprimido ao empregado.
- h) É vedada a utilização do regime de compensação de horas nos dias de domingo, no período de férias do empregado e em dias de feriados, exceto, neste último caso, a compensação de dias-ponte, segundo as conveniências de patrões e empregados, conforme disposto no Parágrafo Único.
- i) As horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.
- j) Fica fixado o limite máximo de 180 (cento e oitenta) horas para a utilização da conta do banco de horas, a partir do qual as horas trabalhadas deverão ser pagas. Fica ainda fixado o prazo máximo de 12 (doze) meses para a quitação dos saldos remanescentes referentes ao período, a partir do qual as horas em favor do empregado serão pagas como horas extras, na folha de pagamento do mês subsequente. As horas a compensar em favor da empresa, registradas no banco de horas, que ultrapassarem o limite de 30 (trinta) horas serão tratadas na forma constante da letra "k".
- k) As horas a compensar em favor da empresa, registradas no banco de horas, até o limite de 30 (trinta) horas, terão os seus valores descontados dos empregados. Objetivando não onerar em demasia os empregados no momento de quitação do banco de horas no prazo máximo de 12 (doze) meses, ajustam as partes que cada vez que o empregado acumular 30 (trinta) horas negativas ao longo do período de apuração do banco de horas, a empresa estará autorizada a efetuar o desconto correspondente após 120 (cento e vinte) dias corridos, contados a partir do primeiro dia imediatamente posterior à data em que for atingido o referido limite de 30 (trinta) horas. Depois de efetuado o desconto, as eventuais novas horas negativas adquiridas no curso do período de apuração do banco de horas e inferiores a 30 (trinta) horas serão quitadas ao fim do prazo de 12 (doze) meses estabelecidos na letra "j", sem prejuízo do que dispõe a letra "b".
- l) A utilização da jornada flexível, dentro dos parâmetros acima estipulados, não prejudicará acordos de compensação de horas devidamente formalizados.
- m) As empresas darão ciência, por escrito, aos Sindicatos Obreiro e Patronal quando da implementação do Banco de Horas, por qualquer meio escrito hábil, com confirmação de recebimento (correspondência, ofício, e-mail e outros), sob pena de invalidação do regime estabelecido nesta Cláusula, gerando a obrigação, por parte da empresa, no pagamento das horas extras laboradas.
- n) As empresas darão ciência a seus empregados, em comunicação afixada em seu quadro de avisos, que as horas extras laboradas a partir daquele instante serão incrementadas ao banco de horas. A qualquer tempo as empresas poderão efetuar o pagamento das horas extras laboradas pelos empregados, sem incrementá-las ao banco de horas, sem que isto desvirtue o regime de compensação.
- o) As empresas fornecerão o extrato das horas que o empregado possuir no banco, juntamente com o contracheque, trimestralmente ou sempre que solicitado pelo empregado. As eventuais horas não constantes do extrato deverão ser pagas ao empregado.

p) A utilização irregular do regime de compensação/banco de horas, ou seja, o descumprimento do disposto nesta Cláusula, ensejará a cominação de multa à empresa, no mês em que ocorrer a eventual irregularidade, equivalente ao piso da categoria, por empregado prejudicado. Não será considerada irregularidade a apuração incorreta do montante de horas existente no banco, exceto por comprovada má-fé. Esta multa será devida 80% (oitenta por cento) ao empregado prejudicado e 20% (vinte por cento) ao Sindicato Obreiro.

Parágrafo Primeiro: A compensação esporádica de períodos entre datas festivas será livre, independentemente da instituição do banco de horas. A comunicação da compensação ao empregado se dará com pelo menos 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

Parágrafo Segundo: Não serão acrescidas ao banco de horas as horas laboradas em horário destinado a alimentação, que deverão ser pagas como horas-extras.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INTERRUPÇÕES 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 Primeiro: Quando ocorrer caso fortuito ou força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia à entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas, opor-se com o objetivo de promover o entendimento.

Parágrafo Segundo: Quando ocorrer necessidade imperiosa de o empregado ir até a agência bancária do qual o mesmo é titular/dependente de conta ou qualquer outra instituição que se faça necessária, deverá ser liberado pela empresa pelo tempo estritamente necessário para tal, devendo o empregado repor tais horas para empresa conforme disposição entre o empregado e o empregador, atendendo a melhor necessidade e disponibilidade de ambos.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS:

Consoante a portaria MTE nº 373, de 25/02/2011, a empresa poderá utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração, dessa forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos das diretrizes internas estabelecidas:

a) Os Empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

b) Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam **cargos de confiança** e os que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário, **nos termos do art. 62 da CLT.**

c) conforme autorizado pela Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, as empresas poderão estabelecer com o Sindicato Laboral, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a dispensa da obrigação de disponibilizar meios para emissão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DO EMPREGADO ESTUDANTE:

É garantido ao empregado estudante:

a) Abono de Falta: Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame, desde que coincidam, no todo ou em parte, com a jornada de trabalho e seja o empregador avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, considerando-se estudante todo empregado matriculado nas séries de 1º e 2º graus, escolas de formação técnica ou profissional ou faculdade reconhecida pelo governo;

b) Horário de Trabalho: O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

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

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS:

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE EPI'S:

As empresas deverão fornecer adequadamente aos seus empregados os EPI's necessários, em razão da natureza do trabalho executado, mediante recibo. Em caso de perda ou extravio, por negligência ou manifesto descuido do empregado, devidamente comprovados, poderá ser descontado em folha de pagamento o valor atual do material, ou, alternativamente, o empregado poderá efetuar a reposição, às suas expensas, do EPI danificado, com as mesmas características (especificações) do anterior.

Parágrafo Único: O empregado que se recusar a utilizá-los ou for surpreendido trabalhando sem os mesmos poderá ser punido desde advertência à justa causa, observando-se razoável gradação, conforme previsão do art. 158, II, b da CLT.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES:

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e calçados de trabalho, em número de 2 (dois) ao ano, desde que seu uso seja decorrente de exigência da empresa, de disposição de norma legal ou quando o uniforme contiver nele inscrita qualquer marca identificadora do empregador ou do tomador, tais como nome ou logotipo, obrigando-se os empregados a zelar pela boa conservação desse material.

Parágrafo Único: Em caso de não cumprimento do dispositivo do *caput*, ficará o empregado sujeito à advertência e a suspensão no caso de reincidência.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VISTORIA POR ÓRGÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO:

Qualquer das partes poderá solicitar à Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho e Emprego vistoria para apuração das condições de insalubridade e periculosidade do trabalho nas empresas, obrigando-se estas a pagar o adicional respectivo, na forma da lei, caso constatado algum dos fatores acima mencionados.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA:

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 (CIPA) convocarão eleições para as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital afixado no quadro de avisos das empresas, enviando cópia da referida convocação ao sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, e do resultado em até 15 dias posteriores à eleição.

Parágrafo Primeiro: Para os integrantes eleitos pelos empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA - será garantido o emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, benefício não extensível aos representantes indicados pelos empregadores.

Parágrafo Segundo: As empresas fornecerão a todos os integrantes da CIPA, inclusive suplentes, o calendário das reuniões, mediante protocolo de recebimento por cada integrante.

Parágrafo Terceiro: Não haverá garantia de emprego ou salário, em nenhuma hipótese, se o desligamento do empregado decorrer do encerramento das atividades da empresa ou de sua filial que preste serviços na base territorial do sindicato.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE LAUDOS DE PCMSO E PPRA:

As empresas são obrigadas, desde que solicitadas, a fornecer ao Sindicato Obreiro os laudos de PCMSO e PPRA obrigatórios sob pena de, requerido judicialmente o pagamento de adicional de periculosidade ou insalubridade, arcar com os custos da perícia eventualmente determinada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS:

Os atestados de afastamento fornecidos pelo empregado como justificativa para faltas deverão ser fornecidos por médico credenciado da empresa, caso esta possua, por médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Somente serão aceitos os atestados de Postos de Saúde caso no local de residência do empregado ou onde lhe ocorrer a enfermidade não existir médico credenciado pela empresa, atendimento do SESI ou médico credenciado pelo SUS, e devidamente acompanhados de receituário e exame laboratorial, se houver.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser apresentado à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, contra recibo. Na impossibilidade de assim proceder, o empregado deverá comunicar a empresa nesse mesmo período, por fax, e-mail, telefone ou por meio de terceiros. Nesse caso último, o atestado deverá ser apresentado no retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: As faltas decorrentes de acompanhamento de cônjuge e filhos a internação hospitalar (dia) e consulta médica (horas, pelo tempo estritamente necessário) serão dadas por justificadas, desde que seja fornecido o comprovante hábil. A empresa poderá abonar tais faltas ou, alternativamente, compensar as horas correspondentes com horas extras, independentemente da instituição do banco de horas previsto na Cláusula "Flexibilização da Jornada de Trabalho - Banco de Horas".

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO DO EMPREGADO E INFORMAÇÃO:**

No primeiro dia de trabalho o empregado fará o treinamento com os equipamentos de proteção e o empregador lhe dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, bem como informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO E CONTROLE DE ÁGUA POTÁVEL:

A água potável fornecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica, exceto nos casos de utilização de água mineral engarrafada, e os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA:**

O Sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa as queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança. No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao Sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção que foram ou serão adotadas e em que prazo.

Parágrafo Único: No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES:

As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismo de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas. As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes.

Parágrafo Único: 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.

**RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurado aos representantes da diretoria ou empregados autorizados do STIMMEM o direito de manterem contato com os empregados das empresas representadas pelo RJ METAL, nas dependências de cada empresa, tal contato ocorrerá sempre que for necessário, a empresa será previamente comunicada através de e-mail, ofícios e contatos telefônicos, visando estabelecer o melhor dia para a presença do Sindicato.

Parágrafo Único: A presença do Sindicato nas dependências da empresa terá como objetivo a campanha de sindicalização, além da concessão de ampla liberdade de divulgação da presente convenção e de outros informativos de interesse da categoria, sendo vedados os de conteúdo político-partidários, ofensivos ou que desestabilizem a ordem e a disciplina interna.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA DOS DIRETORES DO SINDICATO OBREIRO:

Fica assegurado aos Diretores do Sindicato Profissional o direito a até 120 (cento e vinte) horas por ano de licença remunerada para atender as necessidades de serviço da Entidade ou frequência em cursos patrocinados por esta, desde que comprovadas e mediante prévia solicitação formal e específica do STIMMEM, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para frequência em cursos e nos demais casos com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, desde que comprovada a necessidade da urgência.

Parágrafo Primeiro: O benefício do *caput* será restrito a um número máximo de 12 (doze) diretores registrados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, sendo o benefício limitado a até 2 (dois) diretores por empresa.

Parágrafo Segundo: O limite de 120 (cento e vinte) horas anuais, caso não utilizadas em um ano, não poderão ser aproveitadas no(s) ano(s) seguinte(s).

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - INFORMAÇÕES AOS SINDICATOS LABORAL E PATRONAL

As empresas deverão obrigatoriamente informar por escrito aos Sindicatos Patronal e Laboral, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias da ocorrência do fato, quando forem verificadas quaisquer uma das seguintes ocorrências:

- a) alteração da razão social;
- b) alteração de endereço.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO OBREIRO:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

As contribuições devidas ao Sindicato Obreiro, exceto a contribuição sindical obrigatória, são assim reguladas:

- a) As empresas descontarão dos seus empregados associados a contribuição associativa mensal a partir do dia 01 de novembro de 2021 o valor correspondente a 2% do piso salarial da categoria, sendo a contribuição por decisão da Assembleia. Devendo o pagamento ser efetuado juntamente com o salário do mês de novembro de 2021.
- b) As importâncias descontadas serão recolhidas ao Sindicato até o dia 10 (dez) mês subsequente ao desconto, sob pena de serem os valores retidos corrigidos pela SELIC ou outro que vier a substituir os índices utilizados pela Fazenda Nacional para correção de seus créditos;
- c) As empresas que se omitirem quanto à contribuição a que refere a alínea "a", não descontando, nem efetuando o repasse ao sindicato terão de arcar com os valores em atraso da respectiva contribuição, corrigidos pela SELIC ou outro que vier a substituir os índices utilizados pela Fazenda Pública para correção de seus créditos. Nesta hipótese é vedado ao empregador efetuar os respectivos descontos em atraso dos empregados.
- d) As empresas deverão fornecer ao sindicato lista mensal dos empregados admitidos e dispensados até o 5º dia útil do mês subsequente.
- e) O sindicato deverá fornecer às empresas relação dos associados que sofrerão o desconto até o dia 30 de cada mês.

Parágrafo Primeiro: Caso o fornecimento da relação dos associados, pelo Sindicato Laboral, seja realizado após a geração da folha de pagamento, o desconto estabelecido na alínea "a" será promovido na folha de pagamento do mês imediatamente posterior.

Parágrafo Segundo: As listas de que tratam as alíneas "d" e "e", poderão ser enviadas através de fax, e-mails ou protocoladas nas respectivas sedes, considerando como válidas as formas descritas acima, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS DO DESCONTO DO IMPOSTO SINDICAL:

As empresas se comprometem a anotar na CTPS o desconto do imposto sindical ou o que o venha a substituir com a sigla do sindicato da categoria (STIMMEM), em hipótese alguma, sindicato da classe.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PATRONAL:

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

De acordo com o artigo 513 alínea "e" da CLT, e decisão do Supremo Tribunal Federal (Processo nº RE 189.960-3 do STF), as empresas recolherão a favor do RJ METAL - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico no Estado do Rio de Janeiro, uma contribuição como segue:

a) As empresas sem empregados e aquelas que possuam até 10 (dez) empregados recolherão ao RJ METAL uma contribuição anual de R\$ 457,72 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e setenta e dois centavos) em uma única vez.

b) As empresas que possuam mais de 10 (dez) empregados recolherão ao RJ METAL o valor de R\$ 45,77 (quarenta e cinco reais e setenta e sete centavos) por cada empregado existente na empresa.

Parágrafo Primeiro: As contribuições deverão ser feitas através de ficha de compensação (boleto bancário) do Banco do Brasil, Conta Corrente nº 124084-6, Agência nº 4767-8, **pagável em qualquer agência bancária até o dia 20 de dezembro de 2021**, e, em caso de atraso no recolhimento, este deverá ser pago somente em uma das agências do Banco do Brasil, acrescidos de multa de 10% (dez por cento) e juros de 2% (dois por cento) ao mês, ou ainda na Tesouraria do RJ METAL.

Parágrafo Segundo: Objetivando dar cumprimento e garantir a correta emissão do boleto bancário especificado no Parágrafo Primeiro, as empresas deverão informar ao RJ METAL, através do e-mail rjmetal@rjmetal.com.br ou WhatsApp (21) 98876.6689, **até o dia 10/12/2021**, a quantidade de empregados relacionados e informados na GFIP do mês de setembro de 2021.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TRANSAÇÃO JUDICIAL EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA:**

As empresas rés em reclamatórias trabalhistas onde seja celebrada transação judicial arcarão com honorários de sucumbência de 15% (quinze por cento) em favor do Sindicato Obreiro. Para tanto, o valor dos honorários deverá estar expresso no termo de transação judicial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERSINDICAL:**

Será formada uma comissão intersindical para se reunir com a PETROBRAS a fim de que esta estabeleça pisos mínimos de contratação dos empregados das empresas terceirizadas que vençam as licitações referentes aos contratos que utilizem significativo quantitativo de mão de obra.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO TÉCNICA:

Visando facilitar o primeiro emprego dos jovens que ingressam no mercado de trabalho, será criada uma Comissão Intersindical, para, a partir Janeiro de 2018, estudar a criação de piso salarial diferenciado para admissão, no caso do primeiro emprego, de jovens entre 16 e 21 anos de idade, nos limites estabelecidos em Lei.

Parágrafo Único: Se desejarem, as empresas poderão entregar no Sindicato Obreiro relação de vagas a serem preenchidas, para encaminhamento conforme a oportunidade.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - FORO:**

As partes signatárias desta Convenção elegem a Justiça do Trabalho de Macaé para apreciar quaisquer controvérsias advindas da presente Convenção, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULAS A SEREM NEGOCIADAS EM 2022:**

As cláusulas PISO DA CATEGORIA E QUADRO DE PISOS E FUNÇÃO, REAJUSTE, SEGURO e TICKETS serão negociadas na data-base de 1º de setembro de 2022.

MARCIUS FERRARI DUARTE DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

MOISES FARIA NASCIMENTO
PRESIDENTE
SIND TRAB IND METAL MEC MAT ELET DE MACAE R OSTRAS C ABREU

ANEXOS
ANEXO I - ATA DO SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#).

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.