AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR048976/2013

SIND DA IND DE APAR ELETRI ELETRO E SIMILARES DE MANAUS, CNPJ n. **04.436.010/0001-25**, localizado(a) à Avenida Ministro João Gonçalves, 01 , Bola da Suframa, Distrito Industrial, Manaus/AM, CEP 69075-830, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). CELSO PIACENTINI, CPF n. 966.430.998-20

E

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE MANAUS, CNPJ n. 04.405.262/0001-97, localizado(a) à Avenida Duque de Caxias - de 792/793 ao fim, 958 , Praça 14 de Janeiro, Manaus/AM, CEP 69020-141, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). VALDEMIR DE SOUZA SANTANA, CPF n. 130.691.952-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 06/06/2013 no município de Manaus/AM;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR048976/2013, na data de 21/08/2013, às 14:38.

_____, 21 de agosto de 2013.

CELSO PIACENTINI
Presidente
SIND DA IND DE APAR ELETRI ELETRO E SIMILARES DE MANAUS

MTE SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO AMAZONAS
22 AGO 2013
PROTOCOLO

NUDPRO
46202.025117/2013-53

VALDEMIR DE SOUZA SANTANA
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE MANAU

Vito Sasso
Diretor Executivo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2013/2015

Celebrada entre as partes, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS E COMPONENTES ELÉTRICOS E ELETRÔNICOS DO ESTADO DO AMAZONAS** e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MANAUS E OUTROS CONSTANTES NO ESTATUTO E NO REGISTRO SINDICAL**, mediante as seguintes cláusulas:

1ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em 31 de julho de 2013, serão reajustados, a partir de 1º. de agosto de 2013, conforme tabela abaixo:

SALÁRIO EM 31/07/2013	REAJUSTE
Até R$4.000,00	9,5% (Nove e meio pontos percentuais)
Acima de R$4.000,00 até R$6.500,00	8,5% (Oito e meio pontos percentuais)
Acima de R$6.500,00 até R$10.000,00	7,5% (Sete e meio pontos percentuais)
Acima de R$10.000,00	R$750,00 (Valor fixo)

Parágrafo primeiro – Na aplicação do reajuste acima serão compensados todas as antecipações concedidas no período de 1º agosto de 2012 a 31 de julho de 2013, a exceção dos reajustes concedidos a titulo de promoção, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem, aumento real e progressão salarial decorrente do plano de cargos e salários.

Parágrafo segundo – Aos trabalhadores admitidos entre 01 de agosto de 2012 a 31 de julho de 2013, será garantido o mesmo percentual de correção salarial aplicável aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o salário da função do paradigma. Para os funcionários admitidos em funções sem paradigma, e para as empresas que iniciaram suas atividades no mesmo período, o percentual poderá ser aplicado de forma proporcional ao período trabalhado, até 31 de julho de 2013, ressalvado o disposto na cláusula 2ª. – Piso Salarial.

2ª – PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de agosto de 2013, o Piso Salarial inicial abaixo:

A) BEM FINAL – R$950,00 (Novecentos e cinquenta reais) por mês; e,

B) BEM INTERMEDIÁRIO – R$850,00 (Oitocentos e cinquenta reais) por mês.

Parágrafo único - Ficam garantidas as condições mais favoráveis atualmente praticadas.

3ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais:

a- 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, quando trabalhadas de Segunda-feira a Sábado;

b- 110% (cento e dez por cento), em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, quando trabalhadas aos domingos, feriados, horário noturno (das 22:00 até o término da jornada extraordinária respectiva) e dias pontes já compensados, sendo apenas as horas excedentes a 8 (oito) pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

Vito Sasso
Diretor Executivo

Parágrafo primeiro – A partir de 1º. de janeiro de 2013, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados já compensados, passarão a ser remuneradas de acordo com o item "**b**" acima.
Parágrafo segundo – O adicional de 110% (cento e dez por cento) e 150% (cento e cinquenta por cento), não alcança os vigias, vigilantes e/ou pessoal de segurança, exceto quando trabalhado no dia de folga semanal e feriados.
Parágrafo terceiro – Aos Empregados que participarem de quaisquer eventos fora do expediente normal de trabalho e de interesse exclusivo das Empresas, as horas correspondentes deverão ser pagas como extras, nos percentuais acima definidos.

4ª - FÉRIAS
a) As empresas comunicarão por escrito aos seus empregados, com 30 (trinta dias) de antecedência, o início das férias individuais;
b) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com Sábado, domingo, feriado ou dia já compensado e será fixado a partir do primeiro dia útil da semana:
c) Os dias úteis já compensados não serão computados no período de gozo das férias individuais ou coletivas;
d) As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem do gozo das férias, feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.
e) Fica vedada à empresa a interrupção do gozo de férias concedidas ao empregado, salvo motivo de força maior;
f) Quando as férias coletivas ou individuais abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente;
g) Quando as férias coletivas abrangerem a terça e quarta-feira de carnaval, esses dias não serão computados como férias coletivas e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente;
h) Os empregados que pedirem demissão com menos de 01 (um) ano de serviço, terão direito a remuneração de férias proporcionais correspondente a 1/12 (um doze) avos por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

5ª - GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO
A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição, que tenha caráter eventual, ou férias, o empregado substituto passará a perceber o salário do substituído, enquanto perdurar a substituição.
a) A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, exceto para os cargos de supervisão, chefia e de formação superior, para os quais o prazo será de 90 (noventa) dias.
Parágrafo Único – Não se dará a efetivação quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social ou recebendo treinamento.

6ª – PROMOÇÃO
a) Após 30 (trinta) dias de experiência no desempenho da nova função, o empregado será promovido com aumento salarial equivalente e registro na CTPS;
b) Para os cargos de supervisão, chefia e de formação superior, o período de que trata a alínea "a" não poderá ultrapassar 60 (sessenta) dias;
Parágrafo Único – Visando eliminar controvérsias na aplicação das garantias asseguradas nesta cláusula, o início dos prazos de que tratam as alíneas "a" e "b"

Vito Sasso
Diretor Executivo

supra, serão comunicados pela empresa ao empregado, por escrito, assinalando-se ainda qual a nova função a ser exercida.

7ª - AVISO PRÉVIO.

a) O comunicado de dispensa será por escrito e contra recibo, entregando-se ao empregado cópia devidamente assinada pelo representante da empresa, assinalando-se no mesmo a data e horário em que será efetuada a quitação da rescisão contratual;

b) Aos empregados demitidos sem justa causa, com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica garantido, além das verbas rescisórias legalmente previstas, uma indenização equivalente a 50% (cinqüenta pontos percentuais) do salário mensal do empregado.

c) Ao empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica garantida, além das verbas rescisórias legalmente previstas, uma indenização equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado. Para os admitidos após agosto de 1997, o pagamento dessa indenização estará condicionado ao tempo mínimo de 2 (dois) anos de trabalho na mesma empresa.

d) No comunicado de dispensa constará se o período de aviso prévio será trabalhado ou não. O não cumprimento desta formalidade presumirá a dispensa do cumprimento do aviso prévio;

e) Quando o empregado for comunicado de sua dispensa na Sexta-feira ou Sábado, o período de aviso prévio iniciar-se-á a partir do 1º (primeiro) dia útil da semana subsequente;

f) Em caso de extinção da empresa com encerramento das atividades, os empregados demitidos receberão aviso prévio (remuneração) de 30 (trinta) dias, exceto quando a extinção for decorrente de dificuldade financeira devidamente comprovada.

Parágrafo único – O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, a data e o horário da quitação da rescisão contratual.

8ª - GARANTIA AS GESTANTES

Será garantido emprego e salário à gestante, a partir do início da gestação até 60 (sessenta) dias após o afastamento legal, além do aviso prévio previsto na CLT.

a) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do estado de gestação devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a contar do inicio do aviso prévio;

b) A garantia prevista nesta cláusula não se aplica às rescisões contratuais por falta grave, pedido de demissão ou mútuo acordo entre empregada e empregador, sendo que os dois últimos casos deverão ser assistidos pelo Sindicato da categoria profissional;

c) Nos dois meses que antecedem a licença pré-parto, as empresas que não fornecerem condução, permitirão sem prejuízo dos salários, que a gestante entre 1 (uma) hora mais tarde, para evitar os horários de pico de trânsito.

d) Será garantido emprego e salário à gestante que por determinação de junta médica, realizar aborto clínico. Esta garantia será de 60 (sessenta) dias além do aviso prévio, a contar da data de realização do aborto.

e) As Empresas poderão, a seu critério, prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade, em observância à Lei No. 11.170 de 09/09/2008, regulamentada pelo Decreto No. 7.052 de 23/12/2009, sendo que, durante o

Vito Sasso
Diretor Executivo

período de Licença-maternidade, a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito a prorrogação.

9ª – CRECHE

As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, enquanto mantida a atual política de incentivos fiscais, deverão cumprir as disposições contidas na Lei-AM No. 2.826, de 29 de setembro de 2003.

a) Alternativamente, as empresas que não tenham a totalidade das vagas em creche própria ou conveniada na forma, padrões e limites legais, poderão optar por reembolsar as despesas comprovadamente havidas pela empregada com a guarda, vigilância e assistência de filho(a), em creche de sua livre escolha, até o limite de R$350,00 (Trezentos e cinquenta reais), por mês e por filho(a), sendo que o referido auxílio não integrará salário para nenhum efeito.

b) As empresas que optarem pela faculdade prevista no item "a" acima, deverão fazê-lo através de crédito em folha de pagamento sob o título "Reembolso Creche – item "a" cláusula 9ª. CCT".

c) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula, as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

10 - ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, fornecerão alimentação a todos os empregados enquanto mantida a atual política de incentivos fiscais, ao preço simbólico de R$0,50 (cinqüenta centavos de real)/mês.

a) Será fornecida pela empresa, alimentação especial a todos os empregados que dela necessitarem, de acordo com orientação médica.

b) As empresas fornecerão café pela manhã e lanche (merenda) à tarde.

Parágrafo Primeiro – As Empresas se obrigam a afixar nas dependências do refeitório, em local visível, a tabela de calorias mínimas e nutrição, exigidas pelo PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Segundo – Para as empresas já instaladas no Pólo Industrial de Manaus, ficam mantidas as condições atualmente praticadas e existentes.

Parágrafo Terceiro – Poderão ser adotados valores diferentes dos estabelecidos no caput da cláusula, mediante acordo coletivo de trabalho, firmado entre a empresa e seus empregados.

Parágrafo Quarto - Excluem-se das obrigações desta cláusula as empresas nas seguintes condições:

I - empresas que tenham empregados trabalhando fora da sede;

II - empresas de base territorial situada fora do perímetro municipal;

III - empresas que tenham empregados trabalhando em estabelecimento de outra empresa.

11- TRANSPORTE

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão transporte a todos os empregados enquanto mantida a atual política de incentivos fiscais, ao preço simbólico de R$ 0,50 (cinqüenta centavos de real)/mês.

Os veículos utilizados para o transporte dos trabalhadores deverão ser inspecionados, periodicamente pela CIPA, em conjunto com o setor da empresa responsável pela contratação de tais serviços.

Os veículos deverão estar licenciados pelo órgão do Poder Público competente e deverão ser observadas as normas legais, quanto à capacidade de lotação, específica de cada veículo.

Vito Sasso
Diretor Executivo

12 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
b) Dentro desse compromisso as empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos de proteção individual (EPIs) que se fizerem necessários;
c) Os uniformes quando exigidos pela empresa, serão fornecidos gratuitamente e substituídos quando necessário;
d) No primeiro dia de trabalho o empregado receberá devidamente higienizados, todos os EPIs e a empresa fará treinamento sobre a utilização correta dos mesmos, bem como dará conhecimento a este das áreas perigosas e insalubres, informando-o sobre os riscos e os agentes agressivos em seu posto de trabalho;
e) Por ocasião das rescisões de contrato de trabalho de empregados que exerçam ou que tenham exercido funções em áreas insalubres e os que tenham sofrido acidente de trabalho, a empresa, quando solicitada, fornecerá um certificado de exame médico, declarando não ser ele portador de seqüelas incapacitantes adquiridas ou agravadas pelo exercício profissional na empresa;
f) A empresa se responsabilizará pela reposição dos EPIs quando gastos em sua utilização normal;
g) As empresas adotarão as necessárias medidas para eliminação da insalubridade e ruídos nos locais de trabalho, através de meios de proteção, definidos em Lei.
h) As Empresas na medida do possível poderão instalar duchas higiênicas preferencialmente nos banheiros femininos.

13 - HIGIENE E LIMPEZA

Os empregados não poderão ser obrigados pela empresa a executarem serviços de faxina quando não implícitos ou decorrentes da função exercida.

14 - CIPA

a) As empresas convocarão eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato da CIPA existente. As eleições serão convocadas através de edital afixado nos quadros de avisos, explicitando o local e o prazo de inscrição dos candidatos. Cópia do referido edital será enviada ao Sindicato Profissional nos 10 (dez) primeiros dias do período acima estipulado;
b) Ao empregado inscrito como candidato da CIPA, será fornecido comprovante, em papel timbrado da empresa, no ato da inscrição;
c) Não poderão inscrever-se empregados cumprindo período de experiência ou contratos de trabalho com prazo determinado, ou ainda, em cumprimento de aviso prévio;
d) O processo eleitoral e a apuração dos resultados das eleições serão coordenados pelo presidente e vice-presidente da CIPA, em conjunto com o órgão de segurança ocupacional da empresa.
e) A eleição será feita sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;
f) As eleições serão realizadas no período normal de trabalho;
g) No prazo máximo de 10 (dez) dias da realização das eleições, a empresa comunicará ao Sindicato Profissional o resultado das eleições, indicando o nome dos membros titulares e suplentes eleitos e os demais votados;
h) As empresas informarão ao sindicato Profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data da realização da SIPAT;

Vito Sasso
Diretor Executivo

i) As empresas com mais de 20 e menos de 50 (cinqüenta) empregados estarão desobrigada do cumprimento integral do disposto nesta cláusula e simplesmente deverão comunicar a existência e composição da CIPA.

15 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

a) Serão acolhidos ainda atestados médico e odontológico, passados por facultativos do Sindicato Profissional, e por aqueles com os quais a empresa mantém convênio, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS No. 3291 de 20.02.84;

b) Quando as empresas possuírem ambulatório médico, os atestados deverão ser entregues ao serviço médico, para que este tenha condições de manter o acompanhamento clinico do empregado.

16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, do descanso semanal remunerado - DSR, e de feriado (se houver), desde que coincidente com a jornada de trabalho, mediante comprovação posterior nos casos seguintes:

a) 1 (um) dia útil em caso de internamento hospitalar da (o) esposa (o), companheira (o), devidamente registrados na empresa e 2 (dois) dias consecutivos, em caso de morte do sogro ou sogra, pai, mãe, irmãos ou filhos.

b) 2 (dois) dias úteis em caso de internamento hospitalar de filhos devidamente registrados na empresa.

c) 1 (um) dia útil no ano, no caso de necessidade de obtenção de documentos legais ou de recebimento do PIS:

Parágrafo único - As empresas que mantenham convênio para pagamento do PIS estão isentas de conceder ausência abonada para o seu recebimento. Caso haja algum problema que impeça o recebimento, e em havendo necessidade, a empresa concederá a saída do empregado e não se aplicará a exceção deste parágrafo.

17 - FERIADOS AOS SÁBADOS

Quando o feriado coincidir com o Sábado já compensado durante a semana, a empresa poderá alternativamente:

a) Reduzir a jornada de trabalho durante a semana ou na semana subsequente;

b) Pagar o excedente como hora extraordinária, dentro do próprio mês de competência;

c) Compensar essas horas por outro dia ponte ou normal durante o ano, mediante o competente Acordo Coletivo de Trabalho;

d)Fica estabelecido que, para os efeitos desta cláusula, a jornada de trabalho aos sábados corresponde a 07:20 Horas (Sete horas e vinte minutos).

18 – ESTÁGIO

a) Desde que comprovada a necessidade pelo estabelecimento de ensino, será facilitado o estágio do empregado na própria empresa;

b) Os estágios serão realizados em atividades da empresa correlatas ao curso:

c) Em igualdade de condições, a empresa dará preferência ao estudante já empregado na própria empresa.

d) Os estagiários não poderão ocupar postos de trabalho a não ser como aprendizes.

Vito Sasso
Diretor Executivo

19 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência será firmado de uma só vez, por um período máximo de 60 (sessenta) dias, não se admitindo, portanto, prorrogações;

b) Empregados readmitidos para a mesma função estão desobrigados do período experimental;

c) Empregados readmitidos para outra função, o contrato de experiência não poderá ultrapassar 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único – Ficam mantidas as situações mais favoráveis já existentes.

20 - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de auxílio acidentário, fica garantido pela empresa, a partir 16o. (décimo sexto) dia de afastamento, até 90 (noventa) dias, a complementação do benefício pago pela previdência social, até o limite de seu salário nominal. Para os empregados em gozo de auxílio doença, o pagamento da complementação será até 45 (quarenta e cinco) dias.

b) A complementação de que trata esta cláusula, deverá ser paga no dia do pagamento dos demais empregados, sem prorrogação e em não sendo conhecido o valor básico da previdência social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, fazendo-se as compensações nos períodos subsequentes.

c) No caso do empregado não contar com o período de carência para a percepção de benefícios previdenciários, a empresa pagará nos prazos acima, 70% (setenta por cento) do seu salário nominal.

Parágrafo primeiro – Os convênios com farmácias, supermercados, óticas e afins, mantidos pela Empresa, serão garantidos aos empregados afastados pela Previdência Social, por um período máximo de 90 (noventa) dias e limitado a 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado.

Parágrafo segundo – Excluem-se das obrigações desta cláusula as empresas que mantêm e enquanto mantiverem quaisquer outras formas de complementação salarial equivalentes ou outras condições mais favoráveis.

21 – PRIMEIRO EMPREGO

As Empresas poderão incluir em seus processos seletivos para preenchimento de vagas em seu quadro de funcionários, jovens inscritos no SINE-AM, no programa denominado "Primeiro Emprego".

22 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE E GARANTIA DE HORÁRIO

a) Serão abonadas as ausências dos empregados estudantes, nos dias de exames vestibulares e supletivos, em estabelecimentos de ensino oficial e privados, desde que seja comunicado com, no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovado posteriormente, devendo retornar ao trabalho, no máximo, até 3 (três) horas depois de findo o horário limite das provas;

b) Fica garantido, se for o caso, a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental, ensino médio curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada à empresa dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da matricula.

23 - GARANTIA AO APOSENTANDO

a) Mantidas as condições mais vantajosas já existentes, aos empregados com 3 (três) anos completos e contínuos ou mais de serviço na empresa ou empresas do mesmo grupo, que estiverem ao máximo de 12 (doze) meses da aquisição da

Vito Basso
Diretor Executivo

aposentadoria em seu tempo máximo, é assegurado o emprego e salário até o dia em que completar o tempo de serviço necessário à aposentadoria:
b) Ocorrendo seu desligamento por motivo de aposentadoria, o empregado nas condições acima fará jus a 1 (um) salário nominal, a título de gratificação.

24 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente, comprovantes de todos os pagamentos efetuados aos empregados, com discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor do FGTS a ser depositado, exceto para aquelas empresas que já o fazem de forma eletrônica.

25 – EMPRÉSTIMO E CARTÃO DE CRÉDITO CONSIGNADOS

Para fins de cumprimento legal, somente poderá ser realizada a retenção de 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias para o pagamento de empréstimo consignado ou operações de compras realizadas com o cartão de crédito consignado ou cartão de benefícios, quando o referido contrato firmado entre a instituição financeira e a Empresa estiver homologado pelo Sindicato dos Trabalhadores.
Fica assegurada a distribuição da margem consignável de 30% (trinta por cento), prevista em Lei da seguinte forma:

a) 20% (vinte por cento), para pagamento de empréstimos; e,
b) 10% (dez por cento), para pagamento de compras realizadas através dos cartões acima descritos.

26 - GARANTIAS NAS RESCISÕES

a) A quitação da rescisão de contrato de trabalho será efetuada nos seguintes casos:
I – Até o 1o. (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, ou,
II - Até o 10o. (décimo) dia, a contar a partir do 1o. (primeiro) dia útil da notificação da demissão, quando da ausência do cumprimento do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
b) O saldo de salário do período de trabalho antes do pré-aviso, bem como do período de aviso prévio trabalhado no mês da comunicação, deverá ser pago na ocasião do pagamento geral dos salários dos demais empregados, caso a quitação da rescisão tenha data posterior a este evento;
c) As rescisões de contrato de trabalho por prazo indeterminado deverão ser homologadas no Sindicato Profissional, independente do tempo de serviço do Empregado na Empresa;
d) No ato da homologação das rescisões, em que o Empregado tenha sido dispensado sem justa causa, a empresa apresentará o extrato atualizado da conta vinculada do FGTS, para efeito de conferência da indenização devida sobre os valores do FGTS em tais rescisões:
e) O atraso na quitação da rescisão contratual, nos casos de pedido de demissão, casos incontroversos de rescisão sem justa causa e quitação da rescisão por justa causa , será objeto de punição de uma multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) do último salário nominal percebido pelo ex-empregado, que reverterá em favor deste, ressalvados os casos em que ocorrer atraso por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do ex-empregado, apesar de avisado por escrito, hipóteses nas quais a entidade homologadora fornecerá declaração em favor da parte que comparecer, contendo dia e hora;

Vito Sasso
Diretor Executivo

f) No ato da quitação da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, esta fornecerá ao trabalhador o formulário devidamente preenchido do seguro desemprego, na forma da Lei;
g) O Sindicato Profissional, nos dias e horário de expediente normal não fixará dia e hora para que as empresas procedam às homologações das rescisões contratuais,
I – A partir de 5 (cinco) rescisões contratuais a serem homologadas, a Empresa se obriga a comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data da homologação respectiva.
h) Após as 10:00h (dez horas) o pagamento de verbas devidas nas rescisões de contratos de trabalho será efetuado preferencialmente através de depósito bancário na conta corrente do trabalhador, ou em dinheiro, e não em cheque, para evitar que o trabalhador fique sem receber o valor a que tem direito no mesmo dia, dado o horário do funcionamento dos bancos e dificuldade de deslocamento do local do pagamento à agência bancária.

27 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional quadro de avisos para afixação de documentos e comunicados oficiais de interesse da categoria, desde que não haja agressões à empresa, incumbindo-se esta de fixá-los dentro do prazo de 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo Sindicato.
a) Durante a vigência desta Convenção as empresas se comprometem a disponibilizar espaço em local visível para que o Sindicato dos Trabalhadores instale uma caixa simples para depósito de seu informativo mensal. Da mesma forma, desde que nos informativos não haja ofensas e/ou agressões a Empresa e/ou seus funcionários.

28 - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

O valor da Contribuição Associativa mensal será equivalente a 1,0 (um ponto percentual) do salário nominal do Empregado, limitado a um valor máximo de R$47,00 (quarenta e sete reais).
a) O recolhimento da contribuição associativa será efetuado mensalmente preferencialmente através de crédito em conta corrente do Sindicato, ou na sede do Sindicato mediante a respectiva guia devidamente preenchida e acompanhada da relação, preferencialmente através de meio eletrônico, de todos os empregados associados que descontem a contribuição associativa e dos nomes dos associados demitidos no referido mês de pagamento:
b) A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas dos trabalhadores até o 3o. (terceiro) dia útil do mês subsequente ao desconto, incorrerá em multa de 12% (doze pontos percentuais) do valor a ser recolhido, mais atualização monetária com base no índice de variação da UFIR, ou outro índice que a substitua.
Parágrafo Único – A empresa que por habitualidade deixar de efetuar os descontos coletivos em favor do Sindicato Profissional, no prazo fixado, ficará responsável pelo débito sem ônus para o empregado.

Vito Sasso
Diretor Executivo

29 – TAXA DE CUSTEIO DO SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL DE ORDEM POLÍTICA, SOCIAL E ECONÔMICA.

As empresas descontarão de todos os trabalhadores da categoria e que forem abrangidos pela presente Convenção (Art. 513, alínea "a", "b", e "e" da CLT), a taxa acima mencionada correspondente a R$9,00 (nove reais) em favor do Sindicato Profissional, nos meses de agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2013, e nos meses de janeiro, fevereiro, abril, maio, junho e julho de 2014.

Parágrafo Primeiro - Assegura-se a objeção relativa ao desconto previsto nesta cláusula até o 10º (décimo) dia do mês de competência de desconto, bimestralmente, mediante homologação individual do empregado e por escrito, até as 18:00 horas, na sede do Sindicato.

Parágrafo Segundo – Este desconto será recolhido preferencialmente através de credito em conta corrente do Sindicato Profissional, ou na Secretaria de Finanças do Sindicato Profissional, situado à Rua Duque de Caxias, 958, Praça 14 de Janeiro, até o 3º. (terceiro) dia útil do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 12% (doze pontos percentuais) sobre o montante retido.

Parágrafo Terceiro – Para efeito de comprovação de que os descontos foram efetuados corretamente, as empresas remeterão ao sindicato Profissional, até o 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, a relação, preferencialmente através de meio eletrônico, de forma ordenada de todos os funcionários que sofreram desconto, da qual conste, além do nome do empregado, a data de admissão e o valor da contribuição.

Parágrafo Quarto – Assegura-se aos trabalhadores não associados ao Sindicato que não se opuserem ao desconto da taxa de custeio tratada nesta cláusula, os benefícios como: a) Assistência Jurídica; b) Lazer; c) Promoções da Entidade; e, d) Utilização das Dependência do Sindicato.

Parágrafo Quinto – Fica estabelecido entre as partes que os problemas de ordem legal que poderão ser acarretados pelo estabelecimento desta cláusula na Convenção, serão de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Sexto – A empresa que por habitualidade deixar de efetuar os descontos coletivos em favor do Sindicato Profissional no prazo fixado, ressalvado o disposto no parágrafo primeiro desta cláusula, ficará responsável pelo débito sem ônus para o empregado.

30 - PAGAMENTO DE VALES E SALÁRIOS

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva concederão a todos os seus empregados, inclusive empregadas em licença maternidade, em dia por elas fixado adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal desde que o empregado não tenha mais de 3 (três) faltas não abonadas no período, mantidas as condições mais vantajosas já existentes.

Parágrafo Primeiro – quando o dia do pagamento de adiantamento ou de salário coincidir com Sábado já compensado, Domingo ou feriado, o pagamento deverá ser efetuado no dia útil imediatamente anterior, porém quanto aos trabalhadores que têm trabalho normal aos sábados, as empresas poderão efetuar o pagamento neste dia que será obrigatoriamente em dinheiro, sendo vedado neste caso, o pagamento em cheques ou forma equivalente, salvo motivo de força maior.

Parágrafo Segundo – O pagamento aos empregados será efetuado em horário normal de trabalho, sem prejudicar os intervalos de repouso, merenda ou refeições existentes.

Vito Sasso
Diretor Executivo

31 - ATRASO NO PAGAMENTO
O não pagamento dos salários no prazo estabelecido por Lei, salvo motivo de força maior, acarretará multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal mensal percebido pelo empregado, que reverterá em favor do mesmo.

32 – SINDICALIZAÇÃO
Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim, sendo que a data desta atividade será convencionada reciprocamente entre as partes e será comunicada por escrito pelo Sindicato Profissional às empresas, o número de pessoas que participarão do trabalho de sindicalização.
Parágrafo Único - O sindicato não enviará ex-funcionários da empresa, quando da sindicalização.

33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
a) Na ocorrência de morte ou invalidez, acarretada por acidente de trabalho ou por doença profissional atestada por órgão competente, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso ou ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 2 (dois) salários nominais do empregado. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.
Parágrafo Primeiro - ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, as empresas que mantêm e enquanto forem mantidos, planos de seguro de vida em grupo, com prêmio equivalente, ou plano de benefícios complementares ou assemelhados equivalentes.
Parágrafo Segundo - No caso de seguro de vida e demais planos em que o benefício for inferior ao garantido nesta cláusula, a empresa complementará com a diferença.
Parágrafo Terceiro - Ficam mantidas as condições mais vantajosas já existentes.

34 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO
Na ocorrência de acidente de trabalho, nas dependências da empresa ou em condução por esta fornecida, do qual a empresa tenha tido conhecimento, o não preenchimento do Comunicado de Acidente de Trabalho "CAT" e o não conseqüente encaminhamento do mesmo ao Órgão Previdenciário Estatal, no prazo fixado na legislação própria, sujeitará a empresa ao pagamento ao empregado ou a seus dependentes, da remuneração correspondente ao salário nominal, mais adicionais habitualmente percebidos à época do acidente sofrido pelo empregado, correspondente ao período em que a empresa deixou de cumprir esta obrigação, desde que o empregado não tenha percebido o beneficio do INSS.

35 - AUXÍLIO FUNERAL
Em substituição ao Auxílio Funeral, as Empresas deverão contratar um plano de assistência para cobertura desses infortúnios obedecendo aos seguintes parâmetros:

a) Falecimento do empregado:
   - R$12.000,00 (Doze mil reais) a título de Indenização pós morte;
   - R$5.000,00 (Cinco mil reais) para cobertura das despesas com o funeral.
   - 12 (doze) cestas básicas no valor unitário de R$369,00 (trezentos e sessenta e nove reais).

Diretor Executivo

b) Falecimento de Dependentes legais:
   - R$5.000,00 (Cinco mil reais) para cobertura das despesas com o funeral.

c) O valor máximo do prêmio a ser pago por esse plano de assistência será de R$4,53 (Quatro reais e cinquenta e três centavos), sendo 50% (cinqüenta por cento) a expensas da Empresa e 50% (cinqüenta por cento) as expensas do Empregado.

Parágrafo primeiro – As Empresas que mantém e enquanto forem mantidos, planos de seguro de vida em grupo, com prêmio ou plano de benefícios complementares equivalentes, ficam excluídas dessa obrigação, devendo, no entanto, proceder conforme segue:

a) No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará as despesas decorrentes do funeral, a título de auxílio funeral, até o limite de 1 (um) salário nominal do falecido.

b) No caso de falecimento de filhos, cônjuge (marido, mulher, companheiro, ou companheira), devidamente registrados na empresa, esta pagará a titulo de auxílio-funeral, juntamente com o salário, o valor correspondente a 1 (um) piso da categoria.

36 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – MULTA.

a) Nos casos em que o vencimento do prazo para pagamento do 13º salário ocorrer em dia que não houver expediente normal na empresa, o pagamento será efetuado no dia útil imediatamente anterior;

b) Ressalvados os motivos de força maior, o não pagamento do 13º salário até o dia 20 (vinte) de dezembro, acrescido dos adicionais legais percebidos pelo empregado, acarretará multa correspondente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido, por dia de atraso, que reverterá em beneficio do empregado, limitado ao máximo de 1 (um) piso salarial da categoria.

37 - ESCALA DE REVEZAMENTO

Nos serviços contínuos, que exijam trabalho aos domingos, as escalas de revezamento deverão prever no mínimo uma folga coincidente com um Domingo, a cada 6 (seis) semanas de trabalho.

38 - MARCAÇÃO DE CARTÃO DE PONTO

Não serão computadas para efeito de horas extras as variações no registro de ponto de até 15 (quinze) minutos antes do início e 15 (quinze) minutos após o final da jornada de trabalho, ficando a tolerância ora convencionada limitada ao máximo de 30 (trinta) minutos diários.

Parágrafo primeiro – A marcação de cartão de ponto, no intervalo para refeições, não será obrigatória para os empregados.

39 - ANOTAÇÕES NA CTPS

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada na CTPS, assinalando-se a data em que o mesmo iniciou na função, desde o primeiro dia, com o salário correspondente, bem como a forma de pagamento.

Parágrafo Único – Os adicionais de periculosidade e insalubridade habitualmente percebidos pelo empregado, terão seus percentuais anotados na CTPS.

Vito Sasso
Diretor Executivo

40 - ACORDO COLETIVO DE COMPENSAÇÕES

As compensações de dias intercalados entre feriados e fins de semana (dias pontes), compensações de sábados e calendários anuais, serão feitas mediante proposta da empresa ao Sindicato Profissional, com antecedência necessária para que o Sindicato realize assembleia em local fora da fábrica ou em outro local previamente ajustado entre as partes, dentro de 15 (quinze) dias úteis, a contar do recebimento da proposta e desde que comunique o resultado em 48 (quarenta e oito) horas após assembléia, sob a pena de, em não realizando a assembléia, dar-se como aceita a proposta enviada.

Parágrafo Primeiro - Os critérios para a compensação dos sábados feriados estão fixados na cláusula 16ª da presente C.C.T.

Parágrafo Segundo – O Sindicato dos trabalhadores estará á disposição das empresas para discutir e realizar de imediato as compensações de jornadas de trabalho, motivadas por problemas imprevistos e adversos ao planejamento de produção que tornem inviável a observação do prazo previsto no Caput da cláusula.

Parágrafo terceiro – Nas Empresas que mantenham empregados dirigentes sindicais, o acordo de que trata esta clausula, a critério da Empresa e da Diretoria Executiva do Sindicato dos Trabalhadores, poderá ser conduzida por esses dirigentes.

41 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

As empresas, na sua atividade permanente, não poderão se valer de trabalhadores de mão-de-obra temporária, exceto para substituição dos trabalhadores que estejam de licença previdenciária, férias, treinamento, auxílio em atividades administrativas inadiáveis ou nos casos em que houver entendimentos preliminares entre a empresa tomadora, empresa prestadora e sindicato profissional.

42 – IGUALDADE DE TRATAMENTO

Fica garantida a homens e mulheres a igualdade de oportunidades e salários entre aqueles que desempenham idêntica função, com o mesmo tempo de experiência, mesma eficiência e qualidade, bem como no caso de novas contratações, não podendo haver diferenças quanto à origem, raça, sexo, cor, idade, religião, orientação sexual, e quaisquer outras formas de discriminação.

43 - HORÁRIO NOTURNO

O adicional noturno será pago sobre as horas trabalhadas entre 22:00 ate o término da jornada de trabalho respectiva, refletindo-se este adicional em feriados, descanso semanal remunerado, 13º salário, férias e FGTS.

Parágrafo Primeiro - Ficam as empresas autorizadas a iniciar a jornada normal de trabalho de seus funcionários que trabalham no Terceiro Turno, nos Domingos às 22:00 horas, cuja remuneração ocorrerá de acordo com o Caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Fica facultado as Empresas que assim o desejarem adotarem o sistema de 4 (quatro) turnos de 6 (seis) horas diárias cada turno.

44 - SALÁRIO ADMISSÃO

Ao empregado admitido para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido por qualquer motivo, será garantido o menor salário inicial da faixa da respectiva função do substituído, respeitando-se o paradigma, se houver.

Vito Sasso
Diretor Executivo

45 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
As horas extras habitualmente prestadas serão computadas no cálculo do repouso semanal remunerado.

46 - PREVENÇÃO DE ACIDENTE COM PRENSA
As prensas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam estas máquinas.

47 - CARTA DE REFERÊNCIA
As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não exigirão carta de referência dos trabalhadores que serão contratados, mas obrigam-se a fornecer o referido documento apenas no caso do empregado necessitá-lo para ingressar em empresa não abrangidas pela presente Convenção.

48 – ASSISTÊNCIA MÉDICA
As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, enquanto mantida a atual política de incentivos fiscais, concederão Assistência Médica a seus Empregados e dependentes respectivos, esses assim considerados de acordo com as normas da Previdência Social, através de plano médico devidamente registrado na ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar, a um custo simbólico de R$0,50 (cinqüenta centavos de real), por funcionário.

49 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
As empresas são obrigadas a preencher os formulários exigidos pela Previdência Social aos segurados e a cargo do empregador, nos seguintes prazos e condições;
a) Para os atestados de afastamento e salário, destinados ao auxílio doença, aposentadoria por invalidez, por tempo de serviço, pensão por morte, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de solicitação pelo beneficiário à empresa;
b) Na aposentadoria especial, o prazo para o preenchimento dos mesmos atestados e do formulário informativo, será de 30 (trinta) dias, contados da data de solicitação do interessado à empresa;
c) As informações, impressos e laudo exigidos pela Previdência, em complemento àquelas acima especificadas, serão fornecidas nos prazos constantes das alíneas "a" e "b";
d) A empresa está obrigada a cumprir as exigências do órgão da Previdência Social, fornecendo as informações contidas em seu arquivo e do seu conhecimento;
e) A empresa, a critério do seu serviço médico ou do médico credenciado pelo INSS, quando não possuir serviço médico, fornecerá ao acidentado no trabalho, devidamente preenchido, o formulário de retorno ao seguro, abrindo-lhe assim a possibilidade de obter nova perícia na entidade Previdenciária.

50 - PLANTÃO AMBULATORIAL
As empresas, observadas as normas estabelecidas pelo SUS e ANVISA, que mantiverem mais de 100 (cem) empregados trabalhando deverão manter plantão ambulatorial e um veículo para atendimento de eventuais emergências por problemas de saúde ou de acidentes de trabalho que vierem a ocorrer com empregados nesse período. No caso de empresas que tiverem menos de 100 (cem) empregados trabalhando, a obrigação restringir-se-á à manutenção de 1 (um) veículo para o atendimento do acima referido.

Vitor Sasso
Diretor Executivo

51 - ÁGUA POTÁVEL

a) As empresas fornecerão aos trabalhadores água potável e gelada, que será submetida trimestralmente a análise bacteriológica e o resultado será afixado no quadro de avisos;

b) O fornecimento de água potável será feito nos locais de trabalho em bebedouro ou em recipientes térmicos, sendo que neste último caso, serão fornecidos copos descartáveis.

52 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos todas as despesas com transporte, estadas e alimentação, correrão integralmente por conta da empresa desde que devidamente comprovadas, que estejam previamente contratadas e dentro dos limites fixados pela empresa.

53 - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, nos 30 (trinta) dias após o desligamento da Unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

Parágrafo único - Dentro destes 30 (trinta) dias, o empregado não poderá ser despedido a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com assistência do respectivo Sindicato Profissional da categoria.

54 – REUNIÕES

As empresas abrangidas por este instrumento, através do Sindicato Patronal, comprometem-se a se reunir com o Sindicato Profissional, para discutir assuntos de interesse da categoria que este representa nas demandas individuais dos trabalhadores e nas ocasiões em que houver necessidade, mediante prévia solicitação.

55 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Desde que haja concordância por parte da empresa, o dirigente sindical somente poderá ser afastado de sua função, mediante solicitação prévia da direção do Sindicato profissional, assinada pelo Presidente da entidade. Dependendo do motivo e do tempo do afastamento a empresa analisará a possibilidade de remunerar os dias afastados.

56 – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

Recomenda-se que as empresas implantem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas, na forma da Lei.

57 – ÁREA DE LAZER

Exclusivamente no curso da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, em caráter de excepcionalidade, as empresas, com o escopo de contribuir para a construção da área de lazer do Sindicato Profissional, repassarão para esse Sindicato os seguintes valores:

a) Empresas fabricantes de Bem Final: R$20,00 (Vinte reais), por empregado, em duas parcelas iguais de R$10,00 (Dez reais), a serem pagas em agosto de 2013 e janeiro de 2014;

Vilo Sasse
Diretor Executivo

b) Empresas fabricantes de Bem Intermediário: R$15,00 (Quinze reais), por empregado, em duas parcelas iguais de R$7,50 (Sete reais e cinqüenta centavos), a serem pagas em agosto de 2013 e janeiro de 2014;
c) Empresas fabricantes de Componentes: R$10,00 (Dez reais), por empregado, em duas parcelas iguais de R$5,00 (Cinco reais), a serem pagas em agosto de 2013 e janeiro de 2014;

Parágrafo único – O Sindicato Profissional, em contra partida ao estabelecido no caput desta cláusula, destinará para o mesmo fim o valor correspondente a uma contribuição assistencial arrecadada dos trabalhadores na forma da cláusula 29 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

58 - COMPROMISSO

Fica convencionado o compromisso das partes em se reunir para avaliação, discussão e definição até o mês de janeiro de 2014, dos temas seguintes:

a) Desconto em folha de pagamento para empréstimo habitacional;
b) Desconto em folha de pagamento para aquisição de Medicamentos;
c) Desconto em folha de pagamento para aquisição de alimentos;
d) Ação solidária; e,
e) Idade para contratação visando igualdade de oportunidades na contratação de empregados com idade superior a 30 (trinta) anos.

59 - AJUSTES DIFERENCIADOS

As Empresas, em razão de possíveis dificuldades econômico financeiras, poderão procurar os Sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (Profissional e Patronal), para acordar ajustes diferenciados daqueles convencionados neste instrumento, mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

60 – PENAL

No caso de violação por qualquer das partes das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, será aplicada uma multa por infração, em favor da parte prejudicada, correspondente a 1 (um) piso salarial mínimo da categoria vigente.

Parágrafo primeiro - Esta disposição não se aplica às obrigações desta Convenção Coletiva de Trabalho que já possuem penalidades especificas.

61 - DATA- BASE.

Fica mantida em 1º de agosto de cada ano, a data-base da categoria.

62 – VIGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 2 (dois) anos, contados a partir de 1º de agosto de 2013 até 31 de julho de 2015, exceção feita às cláusulas abaixo relacionadas que vigorarão por 1 (um) ano, contados a partir de 1º de agosto de 2013 até 31 de julho de 2014:

1ª – Reajuste Salarial;
2ª – Piso Salarial;
8ª – Garantia as gestantes;
11 – Transporte;
28 – Contribuição associativa;
29 – Taxa de custeio do sistema de representação sindical de ordem política, social e econômica; e,
57 – Área de lazer.

Vito Sasso
Diretor Executivo

63 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

64 - JUÍZO COMPETENTE.
Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

E por estarem de pleno acordo e para que produza seus regulares efeitos jurídicos, as partes datam e assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho, para fins de registro e arquivamento, na forma da Lei.

Manaus, 31 de julho de 2013.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, ELETRO-ELETRONICAS E SIMILARES E OUTROS CONTANTES NO ESTATUTO E REGISTRO SINDICAL, EM MANAUS E NO AMAZONAS.
Valdemir de Souza Santana
Presidente
CPF 130.691.952-53

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DE MANAUS.
Celso Piacentini
Presidente
CPF 966.430.988-20

Vito Sasso
Diretor Executivo