

ASTA

SÃO MARCO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
REFERENTE AO ANO DE 2024 / 2026**

TRÊS CORAÇÕES, 01 de Abril de 2024.

ÍNDICE

ITENS	ASSUNTO	PÁGINA
45	ABONO POR APOSENTADORIA	17
73	AÇÃO DE CUMPRIMENTO	22
59	ACERVO TÉCNICO	20
05	ADIANTAMENTO DE SALÁRIO	05
03	ADICIONAL NOTURNO	04
08	AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS	05
12	APRENDIZES DO SENAI / AFE / CEFORT	06
09	APRESENTAÇÃO DO P.P.R.	05
15	ASSISTÊNCIA MÉDICA	06
24	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	10
68	AUTORIZAÇÃO SINDICAL DE BANCO DE HORAS ANUAL	22
42	AUSÊNCIAS ABONADAS	16
14	AUXÍLIO FUNERAL	06
40	AVISO PRÉVIO	15
32	CARGA HORÁRIA DO TÉCNICO DE ENFERMAGEM DO TRABALHO	13
11	CESTA BÁSICA	06
30	CIPA	12
28	COMPENSAÇÃO DE HORAS	11
43	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	16
58	COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO AFASTADO	20
33	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	13
72	CUMPRIMENTO	22
10	CURSOS DE TREINAMENTO PATROCINADOS PELA EMPRESA	05
04	DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO E DO ADIANTAMENTO	04
60	DEFICIENTES FÍSICOS	20
13	DESCONTO A FAVOR DO SINDICATO	06
18	DURAÇÃO SEMANAL DE TRABALHO	07
53	EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES	19
36	FÉRIAS	14
37	FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO	14
34	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	13
44	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL	16
51	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	18
52	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	18
41	GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE	16
50	GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	18
71	GARANTIAS GERAIS	22
29	GARANTIAS SINDICAIS	12
16	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	07

ASTA

75	INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE	23
19	INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	07
76	JUIZO COMPETENTE	23
39	LICENÇA PARA CASAMENTO	15
20	MARCAÇÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	08
61	MATERIAL ESCOLAR	20
07	MEDICAMENTOS	05
31	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	13
67	MUDANÇA TEMPORÁRIA DE SETOR	21
69	MULTA	22
46	NECESSIDADES HIGIÊNICAS	17
70	NORMAS CONSTITUCIONAIS	22
57	OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	20
17	PAGAMENTO AO SINDICATO	07
25	PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU ENCONTROS SINDICAIS	10
47	PLANTÃO AMBULATORIAL	17
63	PLANO ODONTOLÓGICO	21
06	PREMIAÇÃO NATALINA	05
35	PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	14
54	PROPORCIONALIDADE ETÁRIA	19
77	PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	23
38	QUADRO DE AVISOS	15
01	REAJUSTE SALARIAL	04
65	REAPROVEITAMENTO	21
64	RECICLAGEM E TREINAMENTO	21
56	RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS	19
26	RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	11
48	REVISTA NA PORTARIA	17
02	SALÁRIO DE INGRESSO	04
74	SOLUÇÃO DE CONFLITOS	23
62	TERCEIRIZAÇÃO	21
55	TESTES ADMISSIONAIS	19
49	TRANSPORTES NO MUNICÍPIO, ALIMENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA	18
27	TROCA DE DIAS DE FERIADO	11
22	TURNOS COM ALTERAÇÃO TRIMESTRAL	09
21	TURNOS DE REVEZAMENTO 6 X 2	08
23	TURNOS PLANTA QUÍMICA	09
66	VALE GÁS BRIGADISTAS	21
78	VIGÊNCIA	24

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, a **SÃO MARCO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.** doravante denominada Empresa e, de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, DE ELETRÔNICA, DE INFORMÁTICA, DE SIDERURGIA, DE FUNDIÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE TRÊS CORAÇÕES** doravante denominado Sindicato, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, na forma do artigo 611 e seguintes da CLT mediante as cláusulas que se seguem:

1. REAJUSTE SALARIAL

Data Base Abril/2024: Todos os salários vigentes em 31/03/2024 serão reajustados, a partir de 01/04/2024, com o percentual de 3,90% (três vírgula noventa por cento).

Data Base Abril/2025: Para o reajuste referente a Data-Base de 1º de abril de 2025, haverá a abertura de negociação com foco nas cláusulas financeiras relativas ao período de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025, incluindo reajuste do Piso Salarial (Salário de Ingresso).

2. SALÁRIO DE INGRESSO

O salário de ingresso na empresa passa, em 01/04/2024, para R\$ 1.531,20 (Um Mil, Quinhentos e Trinta e Um Reais e Vinte Centavos) por mês, ou seja, R\$ 6,96 (Seis Reais e Noventa e Seis Centavos) por hora.

Parágrafo Único: Ficam excluídos desta cláusula o salário dos aprendizes na forma da lei e deste acordo.

3. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento), no período compreendido entre 22h:00 e 05h:00, para fins do artigo 73 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Será considerado noturno o trabalho compreendido entre 22:00 horas e 05:00 horas, sem prorrogação para as horas seguintes.

4. DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO E DO ADIANTAMENTO

A data de pagamento de salário será todo dia 1º do mês subsequente e do adiantamento dia 15 do mês, sendo que se estes dias recaírem em sábados, domingos e/ou feriados serão prorrogados para o 1º dia útil imediatamente posterior.

5. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Será de 40 % (quarenta por cento) do salário nominal o adiantamento efetuado pela empresa no dia 15 de cada mês.

6. PREMIAÇÃO NATALINA

A empresa concederá no mês de dezembro, aos seus empregados com contratos ativos somente em dezembro, uma premiação em cartão de natureza não salarial e que não repercutirá nas demais verbas para nenhum efeito, no valor correspondente a 100 (cem horas) horas do salário nominal, calculadas com base no salário percebido à época do pagamento. Os admitidos após 1º de abril de 2024, receberão abono proporcional aos meses trabalhados. Os empregados demitidos antes do mês de dezembro não terão direito a respectiva premiação.

Parágrafo único: o benefício por se tratar de uma premiação, será concedido 100% em cartão não podendo ser pago em dinheiro.

7. MEDICAMENTOS

A empresa irá avaliar os casos críticos, determinando ações específicas no encaminhamento do auxílio medicamento dentro das possibilidades da empresa, cabendo à empresa, todavia, decidir sobre o subsídio da empresa no auxílio medicamento.

8. AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS

Aos trabalhadores chamados para o exercício de função pública eletiva a nível municipal, estadual ou federal, ou ao exercício de cargo sindical sem remuneração, fica assegurado o retorno ao posto de trabalho ou a uma posição compatível, situação a ser negociada na ocasião por todas as partes envolvidas.

9. APRESENTAÇÃO DO P.P.R.

Nas negociações do PPR (Programa de Participação nos Resultados) deve ser observado o disposto no Artigo 2º da Lei 10.101/2000.

10. CURSOS DE TREINAMENTO PATROCINADOS PELA EMPRESA

Frequência a cursos de treinamento patrocinados pela São Marco fora do horário de expediente, quando opcionais, para o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados, não geram direito a hora extra ou a qualquer outra compensação financeira.

Quanto às despesas com condução, a empresa examinará a necessidade, de acordo com as peculiaridades de cada curso.

11. CESTA BÁSICA

Fica mantida a mesma composição, podendo a Empresa efetuar a troca de fornecedor, desde que fique mantido o padrão.

12. APRENDIZES DO SENAI / AFE / CEFORT

Será assegurado aos aprendizes do SENAI / AFE / CEFORT, durante o período de estudo, 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo até a conclusão do curso.

13. DESCONTO A FAVOR DO SINDICATO

A empresa compromete-se a descontar, mensalmente do salário de seus empregados e recolher a favor do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE TRÊS CORAÇÕES, as importâncias referentes aos débitos deles para com a entidade de classe, mediante autorização individual do empregado.

Parágrafo Único: O sindicato compromete-se a reembolsar a empresa os saldos devedores dos empregados demitidos ou demissionários, provenientes dos descontos mencionados nesta cláusula.

14. AUXÍLIO FUNERAL

a) Em caso de falecimento de filho(a) do empregado, este será elegível a receber ajuda financeira de até 03 (três) pisos da categoria (salário ingresso), conforme necessidade, valor esse que será descontado em até 10(dez) parcelas mensais iguais e consecutivas. Caso o contrato seja rescindido antes de amortizado o empréstimo, o saldo poderá ser deduzido de qualquer crédito do empregado junto à empresa, incluindo-se as verbas rescisórias.

b) Se a Empresa não contar com seguro de vida em grupo, em caso de falecimento do (a) empregado(a), ela pagará a título de Auxílio Funeral, as despesas equivalentes ao Funeral mais simples, deduzindo o valor pago pelo INSS sob o mesmo título.

15. ASSISTÊNCIA MÉDICA

O convênio médico será integralmente custeado pela empresa apenas com a coparticipação do empregado quando da utilização, com desconto em folha de acordo com os valores previamente ajustados em contrato firmado entre a empresa e a prestadora dos serviços responsável pelo plano de saúde.

16. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

- a) Até 08 (oito) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal.
- b) As horas extras excedentes a 08 (oito) horas mensais até 20 (vinte) horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal.
- c) As horas extras excedentes a 20 (vinte) horas mensais, 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal.
- d) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, aos domingos e feriados.

Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

Parágrafo Primeiro: O intervalo destinado a lanche na prorrogação da jornada normal diária, não será considerado como hora extraordinária para efeito de pagamento. O intervalo será determinado pela empresa.

Parágrafo Segundo: O intervalo intrajornada somente terá a incidência do adicional constitucional de 50%, sem as repercussões acima identificadas, por não guardarem consonância com horas tipicamente extras.

17. PAGAMENTO AO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiário até o 3º (terceiro) dia do mês subsequente.

18. DURAÇÃO SEMANAL DE TRABALHO

A duração de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas efetivamente trabalhadas na semana tanto para o setor administrativo como para o setor de produção.

19. INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO

Sistema Eletrônico de Ponto: a empresa poderá adotar modelo REP-P ou REP-A de registro de ponto nos termos da Portaria 671/2021.

Os registros de entrada para as jornadas de trabalho, que iniciar-se-ão às 07:20 horas, poderão ser registrados com antecedência de até 30 (trinta) minutos para que os colaboradores possam

usufruir do desjejum que é concedido pela Empresa no refeitório, bem como, efetuarem suas trocas de roupas nos vestiários, iniciando assim sua jornada de trabalho efetivamente às 07:20 horas, sendo que nos demais horários, as marcações de entradas observarão uma antecedência de até 30 minutos para os colaboradores efetuarem as trocas de roupas e iniciarem suas jornadas de trabalho efetivamente nos horários previstos. Estes minutos acrescidos serão descontados do horário de trabalho das 00:00 h às 07:20 h em sistema de compensação automática.

20. MARCAÇÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Será de 1:00 hora o intervalo para refeição e/ou descanso, de acordo com a jornada diária de trabalho, porém, ficam os colaboradores isentos de assinalar os respectivos intervalos, desde que o horário seja impresso no cartão de ponto, excetuando a anotação apenas, àqueles que por ventura, vierem a deixar o recinto da Empresa nos referidos intervalos.

21. TURNOS DE REVEZAMENTO 6 x 2

Com fulcro na orientação jurisprudencial da SDI de número 169, as partes acordantes de comum acordo, estabeleceram em 07.11.1996, com aditivo em 29/01/1998 e 26/09/2003, que os empregados horistas, ou seja, aqueles que atuam nos setores de produção e demais áreas de suporte, farão o sistema de revezamento na modalidade 6 x 2, em que cumprirão os seguintes horários de trabalho:

- das 0:00 hs. às 7:20 hs., com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 6:57'30" horas de efetivo trabalho, considerando horário noturno reduzido (CLT, Arts.49 e 73, parágrafo I), ou seja, 41:45 hs por semana, sendo o restante (2:15 hs) para completar 44:00 horas fica para compensação das horas excedentes de outras jornadas, conforme item 19.
- das 7:20 hs. às 15:40 hs. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 7:20' horas de efetivo trabalho por dia, ou 44:00 horas por semana;
- das 15:40 hs. às 0:00 h. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 7:35' horas de efetivo trabalho por dia, ou 45:30' horas por semana, considerando o horário noturno, sendo que o excedente na semana (1:30 hs) fica para compensação das horas faltantes na jornada de 00:00 h às 7:20 h.

21.1- Considerando-se as vantagens do turno de revezamento, que são os números de folgas maiores no mês, e também conforme acordado com este sindicato que se recair feriado nos dias normais de trabalho do turno de revezamento que se pague outra hora para cada hora trabalhada, se o funcionário se ausentar será considerado como falta.

21.2- Está acordado que a jornada semanal de trabalho é de 44 horas normais.

21.3 – Eventuais horas extras laboradas, desde que não habituais, não anulam o presente acordo de turno de revezamento.

21.4- Considerando as diretrizes do artigo 611-A, da CLT, as jornadas acima estipuladas não necessitam de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão equivalente.

22. TURNOS COM ALTERAÇÃO TRIMESTRAL:

22.1 – Para aqueles que trabalham no setor Produtivo e que cumprirão os seguintes horários de segunda à sexta, poderão realizar uma alteração de horários, conforme abaixo, com um período mínimo de 3 meses, ou seja, não podendo realizar o revezamento entre os turnos com um período inferior do que estabelecido neste item:

- das 7:20 hs. às 17:08 hs. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 8:48'horas de efetivo trabalho por dia, ou 44:00 horas por semana;
- das 22:25 hs. às 07:20 hs. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 8:48'horas de efetivo trabalho por dia, ou 44:00 horas por semana, considerando o horário noturno.

22.2- Está acordado que a jornada semanal de trabalho é de 44 horas normais.

22.3- Considerando as diretrizes do artigo 611-A, da CLT, as jornadas acima estipuladas não necessitam de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão equivalente.

23. TURNOS DA PLANTA QUÍMICA

23.1 – Para aqueles que trabalham no setor de Química (Produção, Controle de Qualidade e Laboratório), cumprirão os seguintes horários de segunda à sexta:

- das 14:23 hs. às 23:55 hs. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 8:48 horas de efetivo trabalho por dia, ou 44:00 horas por semana;
- de 23:00 hs. às 07:55' hs. com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, perfazendo um total de 8:40'horas de efetivo trabalho por dia, ou 43:20 horas por semana, sendo o restante (0:40 hs) para completar 44:00 horas fica para compensação das horas excedentes de outras jornadas, conforme item 19.

23.2 – Bem como também poderão estar realizando a Jornada de Trabalho conforme abaixo:

- das 07:20 hs às 19:20 hs com intervalo de 02 (duas) horas para refeição e descanso, perfazendo um total de 10 horas de efetivo trabalho por dia de segunda à quinta-feira e das 07:20 hs às 17:08 hs com intervalo de 02 (duas) horas para refeição e descanso perfazendo um total de 07:48 hs de efetivo trabalho por dia, totalizando assim 47:48 hs por semana, sendo que o excedente na semana (3:48 hs) fica para compensação das horas faltantes na jornada de 19:20 hs às 06:20 hs e/ou 20:20 hs às 07:20 hs apresentadas abaixo;

- das 19:20 hs às 06:20 hs com intervalo de 02 (duas) horas para refeição e descanso, perfazendo um total de 9:52'30" horas de efetivo trabalho por dia de segunda à quinta-feira, totalizando assim 39:50 hs por semana, sendo o restante (4:30 hs) para completar 44:00 horas fica para compensação das horas excedentes de outras jornadas, conforme item 19.

- das 20:20 hs às 07:20 hs com intervalo de 02 (duas) horas para refeição e descanso, perfazendo um total de 9:52'30" horas de efetivo trabalho por dia de segunda à quinta-feira, totalizando assim 39:50 hs por semana, sendo o restante (4:30 hs) para completar 44:00 horas fica para compensação das horas excedentes de outras jornadas, conforme item 19.

23.3- Está acordado que a jornada semanal de trabalho é de 44 horas normais.

23.4- Considerando as diretrizes do artigo 611-A, da CLT, as jornadas acima estipuladas não necessitam de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão equivalente.

24. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato, desde que obedecidas as exigências da portaria MPAS nº 3.370 de 09/10/84. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado pelo médico da Empresa.

Tais atestados deverão conter, como condição de validade formal, o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do sindicato e a assinatura do seu facultativo, excetuando-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89.312 de 23/01/84. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. Os atestados que retratarem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

Fica estabelecido que os atestados médicos idôneos autorizados por este Acordo Coletivo deverão ser entregues ao empregador até 48 horas após sua emissão. Após esse período os mesmos não terão validade para justificar os dias faltosos.

25. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU ENCONTROS SINDICAIS.

Nos casos típicos de eventos sindicais, a empresa de comum acordo com o sindicato, dispensará o diretor sindical, quando necessário for, a fim de que os mesmos participem do evento.

a) No caso de dispensa do associado, o sindicato enviará uma carta informando o motivo, a data e nome dos diretores.

b) Os dias solicitados serão abonados pela empresa

c) A ausência abonada será limitada a 06 (seis) por ano, pelo prazo de duração do presente Acordo Coletivo, desde que informado formalmente com 72 (Setenta e Duas) horas de antecedência.

26. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Que todas as rescisões de contrato de trabalho sejam homologadas no sindicato no máximo dentro de 10 dias subsequentes à comunicação da rescisão ao empregado ou no 1º (primeiro) dia útil se o 10º (décimo) dia cair no sábado, domingo ou feriado. Após o prazo citado, o empregado demitido fará jus a multa de 1 (um) salário conforme estabelecido no artigo 477, parágrafo 8º da CLT. para as hipóteses em que for obrigatória a assistência sindical e desde que o atraso seja imputável ao empregador. Nenhuma multa será devida se a homologação não for efetuada por falha do sindicato ou acúmulo no serviço de homologação.

27. TROCA DE DIAS DE FERIADO

Fica autorizado a realização da troca de feriados por outro dia comum, ou seja, pode-se realizar a compensação do feriado com a devida troca de descanso em outro dia.

28. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

- a) Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação.
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção.
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias.

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

Com o objetivo de atender situações extraordinárias do trabalho, as partes pactuam a prorrogação da jornada normal de trabalho em duas horas por dia para atender a necessidade inadiável do serviço quando tal circunstância ocorrer.

As horas de trabalho acrescidas à jornada normal na forma pactuada na cláusula primeira serão compensadas por correspondente redução em outro(s) dia(s) da mesma semana.

As horas prorrogadas pela forma pactuada serão remuneradas como horas normais sem qualquer acréscimo.

29. GARANTIAS SINDICAIS

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

30. CIPA

- a) A empresa, obrigada ao cumprimento da NR.5 - CIPA, convocará eleições para a CIPA, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, dando publicidade ao ato através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Este edital deverá explicitar o endereço da unidade e o local para inscrição dos candidatos, a qual ocorrerá do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição. Não poderão candidatar-se os empregados em aviso prévio, os afastados do serviço por doença, acidente, licenças ou qualquer outro motivo e, ainda, os titulares de contratos de trabalho de prazo determinado.
- b) A eleição será feita, obrigatoriamente, sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. A empresa setorizará, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.
- c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente e o Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.
- d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, o sindicato será comunicado do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador.
- e) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato.
- f) Os representantes dos empregados da CIPA, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.
- g) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo os reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias a contar da eleição dos mesmos. A empresa informará ao sindicato qual entidade que ministrará este curso e a data provável de seu início.
- h) O cipeiro representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

12
19.100.742/0001-17
SINDICATO DOS METALÚRGICOS
DE TRÊS CORAÇÕES
AV. SETE DE SETEMBRO, 247 CENTRO
CEP-57410-155 TRÊS CORAÇÕES, RS

Francisco Donizetti
Presidente

i) A empresa encaminhará ao sindicato profissional da base territorial, cópia da ata das reuniões da CIPA, até o 15º. (décimo quinto) dia do mês subsequente.

j) A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

31. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança.

b) O sindicato oficiará à empresa as queixas fundamentadas por seus empregados em relação as condições de trabalho e segurança.

c) No prazo de 60 (sessenta) dias, a empresa responderá ao sindicato, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção que foram adotadas e em que prazo. Nos casos de situações de emergência ou de perigo eminente o prazo será de 10 (dez) dias.

d) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com equipamentos de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

e) O médico da empresa ou seu representante do S.E.S.M.T. opinará sobre a utilização dos EPIs adequados.

32. CARGA HORÁRIA DO TÉCNICO DE ENFERMAGEM DO TRABALHO

Fica acordado entre as partes que a jornada de trabalho do Técnico de Enfermagem do Trabalho será de 44 horas semanais.

33. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa enviará ao sindicato, nos meses de janeiro, abril, julho e outubro, cópia do Anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra "e" da NR.5, para fins estatísticos. No caso de acidentes com afastamento, mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Na ocorrência de acidentes com mutilação ou fatal de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

34. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

a) A empresa fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigida na prestação de serviços ou as condições de trabalho assim determinarem.

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

c) É obrigação do empregado a conservação e higienização do EPI bem como o empregado que deixar de fazer uso constante dos equipamentos de proteção descritos na letra (b) acima, qualquer que seja a razão, poderá ser despedido por Justa Causa em virtude de prática de falta grave.

35. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

É vedado aos técnicos especializados em segurança e em medicina do trabalho da empresa o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação profissional. Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

36. FÉRIAS

a) A empresa comunicará aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais.

b) O início das férias individuais para os trabalhadores que não realizam revezamento de turno 6x2 deverão obedecer o § 3º do Artigo 134 da CLT:

c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e/ou 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos dos dias corridos regularmente.

d) Considerando a parcela de trabalhadores que se submetem ao turno 6x2, com o gozo de dois dias de folga semanais e labor por seis dias na semana, no caso de um dia de trabalho recair no feriado, este feriado é considerado dia normal de trabalho. Assim, como exceção ao artigo 134, §3º, da CLT, é permitido o início das férias no dia antecedente ao feriado ou no próprio dia de feriado, considerando que aquele dia é válido como dia normal de labor, dentro da escala do trabalhador.

37. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

a) A empresa fornecerá sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho para a prestação de serviços respectivos.

b) As ferramentas ou instrumentos de precisão, serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

38. QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocará à disposição do sindicato, quadro de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato.

39. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento no Cartório do Registro Civil, não fazendo jus ao benefício aqueles que, por ventura, venham contrair matrimônio no período de gozo de férias.

40. 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 será trabalhado ou indenizado.
- b) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1(hum) dia livre por semana, ou 7 (sete) dias corridos durante o período.
- c) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral.
- d) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS, desde que a juízo do empregador tenha havido satisfatória passagem das responsabilidades do cargo para um sucessor. Procedido desligamento do empregado a empresa estará obrigada em relação ao Aviso Prévio, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b", desta cláusula.
- e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º. da Constituição Federal, ficando garantido aqueles mais favoráveis ao empregado.

41. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

Serão garantidos emprego e salário à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após seu retorno ao trabalho, uma vez encerrado seu afastamento legal.

42. AUSÊNCIAS ABONADAS

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em casos de falecimento de sogro ou sogra, desde que declarados seus dependentes, e 1 (um) dia, a cada semestre, no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

b) No caso de internação do(a) filho(a), quando ocorrer fora do domicílio do empregado, a ausência justificada será limitada no máximo de 1(um) dia no ano, sempre mediante comprovação.

c) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

43. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado, percebendo auxílio doença da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Esta complementação será igual a diferença do valor pago pela Previdência Social e o salário do empregado, limitando-se este ao teto previdenciário.

44. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL

a) Serão mantidos na empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, os acidentados no trabalho na empresa, desde que estejam incapacitados de continuar a exercer a função que vinham exercendo e cumulativamente estejam em condições de exercerem qualquer outra função compatível com seu estado físico após o acidente.

b) Estarão abrangidos por esta garantia, os já acidentados na empresa no trabalho com contrato em vigor nesta data, assim como os que vierem a se acidentar durante a vigência deste Acordo.

c) Demonstrando o empregado que é portador de "doença profissional", como tal definida nos termos da lei e que tenha sido comprovadamente adquirida no seu atual emprego, e que cumulativamente o tenha incapacitado de continuar a exercer a função que vinha exercendo,

mas esteja em condições de exercer qualquer outra função compatível com seu estado físico após a doença profissional, passará a gozar das garantias previstas nesta cláusula.

d) Ao empregado afastado do serviço por doença que tenha sido comprovadamente adquirida no seu atual emprego, percebendo benefícios previdenciários respectivos, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por um período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 60 (sessenta) dias.

e) As garantias acima estabelecidas estão condicionadas a que o empregado cumpra, integralmente, e na época própria, o programa de readaptação profissional determinado pelo INSS.

f) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de prática de falta grave, pedido de demissão assistido pelo sindicato ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato.

45. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviço contínuo, dedicado à empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente 5 (cinco) por cento do seu último salário nominal, para cada ano após 5 (cinco) anos da data de admissão.

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

46. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

A empresa que utiliza mão-de-obra feminina, manterá na enfermaria, absorventes higiênicos para as ocorrências emergenciais.

47. PLANTÃO AMBULATORIAL

A empresa com mais de 100 (cem) empregados, no período noturno, deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

48. REVISTA NA PORTARIA

Fica autorizada a realização de revista na Portaria de forma aleatória e sem discriminação

mas esteja em condições de exercer qualquer outra função compatível com seu estado físico após a doença profissional, passará a gozar das garantias previstas nesta cláusula.

d) Ao empregado afastado do serviço por doença que tenha sido comprovadamente adquirida no seu atual emprego, percebendo benefícios previdenciários respectivos, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por um período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 60 (sessenta) dias.

e) As garantias acima estabelecidas estão condicionadas a que o empregado cumpra, integralmente, e na época própria, o programa de readaptação profissional determinado pelo INSS.

f) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de prática de falta grave, pedido de demissão assistido pelo sindicato ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato.

45. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado com 5 (cinco) anos ou mais de serviço contínuo, dedicado à empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente 5 (cinco) por cento do seu último salário nominal, para cada ano após 5 (cinco) anos da data de admissão.

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

46. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

A empresa que utiliza mão-de-obra feminina, manterá na enfermaria, absorventes higiênicos para as ocorrências emergenciais.

47. PLANTÃO AMBULATORIAL

A empresa com mais de 100 (cem) empregados, no período noturno, deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

48. REVISTA NA PORTARIA

Fica autorizada a realização de revista na Portaria de forma aleatória e sem discriminação

primeira oportunidade e desde que os empregados estejam trabalhando na mesma empresa por 10 (dez) anos ininterruptos, ressalvada a ocorrência de justa causa neste período, o que autoriza a demissão.

c) Como condição para o efetivo direito à garantia, **e sob pena de perdê-lo**, os empregados têm o prazo de 30 (trinta) dias a contar do primeiro dia do período de estabilidade, para apresentar ao Sindicato e à empresa empregadora, os documentos comprobatórios da situação de pré-aposentadoria (Cálculo de tempo de contribuição, Laudos PPP e CNIS, expedido pelo INSS), mediante protocolo.

d) O (i) não exercício do direito por parte dos empregados na época oportuna, ou (ii) a não apresentação por parte dos empregados dos documentos comprobatórios da pré-aposentadoria, à empresa no prazo assinalado acima, ou ainda (iii) a dispensa dos empregados por justa causa, exime a empresa da garantia de emprego estabelecida nesta cláusula.

e) Durante o período de estabilidade, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, por pedido de demissão ou justa causa, sempre com a assistência do sindicato.

53. EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

A empresa somente poderá solicitar do empregado exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

54. PROPORCIONALIDADE ETÁRIA

O fator etário não será impeditivo na contratação de mão de obra, salvo impedimentos previstos.

55. TESTES ADMISSIONAIS

a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1(hum) dia.

b) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

56. RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato no prazo de 10 (dez) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas separadamente, com os respectivos salários médios, exceto salários confidenciais.

49. TRANSPORTES NO MUNICÍPIO, ALIMENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa que oferece aos seus empregados serviços de transporte dentro do município, alimentação e assistência médica, preservadas as condições mais favoráveis já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

Os serviços de transportes fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito. Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de transportes, alimentação e assistência médica, poderá reajustar os preços até então praticados, independentes de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante comunicação ao sindicato.

50. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames de vestibulares, limitadas a duas inscrições, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

51. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT, desde que o empregado cumpra as comunicações estabelecidas em lei.

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

c) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser na prática de faltas graves ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador com a assistência do sindicato.

52. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Fica garantido o emprego ou o salário aos empregados nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o direito à aposentadoria, por tempo de serviço integral de 35 (trinta e cinco) anos, quando homem, e de 30 (trinta) anos, quando mulher, desde que o direito seja exercido na primeira oportunidade e desde que os empregados estejam trabalhando na mesma empresa por 5 (cinco) anos ininterruptos, ressalvada a ocorrência de justa causa neste período, o que autoriza a demissão.

b) Fica garantido o emprego ou o salário aos empregados nos últimos 18 (dezoito) meses que antecedem o direito à aposentadoria, por tempo de serviço integral de 35 (trinta e cinco) anos, quando homem, e de 30 (trinta) anos, quando mulher, desde que o direito seja exercido na

57. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou em horário que não conflite com o horário de trabalho, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

58. COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado do serviço e que esteja recebendo auxílio doença do INSS, será concedido complementação do salário nominal vigente na data do afastamento, limitada ao valor teto estipulado por aquele órgão. A presente garantia estará limitada, por empregado, ao total de 90 (noventa) dias calendário, contínuos ou não, enquanto perdurar o presente acordo.

§ 1º - Essa complementação será devida somente àquele empregado que na época do afastamento tiver um mínimo de 12 (doze) meses na empresa.

§ 2º - O pagamento da referida complementação efetivar-se-á a partir do mês em que o INSS, fornecer a empresa o valor do auxílio doença.

59. ACERVO TÉCNICO

Havendo solicitação escrita, dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à conclusão do curso patrocinado pela empresa, o empregado receberá cópia do material relativo ao curso que tenha concluído. A presente cláusula não se aplicará aos cursos em que tenha havido prévia distribuição de material.

60. DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa na medida das suas possibilidades promoverá admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis desde que o candidato esteja regularmente matriculado em entidade assistencial e tenha o acompanhamento de equipe de profissionais (professores, pedagogos, psicólogos, fisioterapeutas, etc...) desta entidade assistencial, afeitos à sua deficiência.

61. MATERIAL ESCOLAR

Por ocasião do início das aulas escolares a empresa celebrará Termo de Convênio com Papelarias da Cidade, a seu critério, para que os funcionários possam realizar a compra do material escolar seus e de seus dependentes legais, devidamente matriculados na rede escolar, condicionado a confecção de lista de material escolar devidamente aprovada pelo

Departamento de Gente&Gestão, sendo estas compras descontadas em até 10 (dez) parcelas, de acordo com o número de dependentes, na folha de pagamento.

62. TERCEIRIZAÇÃO

Na eventualidade de terceirização de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no decorrer deste acordo, a empresa se propõe a manter conversações com o sindicato, sobre os assuntos que se referem ao pessoal.

63. PLANO ODONTOLÓGICO

A Empresa deverá manter um plano odontológico básico para seus funcionários e dependentes legais com cobertura de 100% (cem por cento) do valor do plano.

64. RECICLAGEM E TREINAMENTO

Sempre que possível e necessário a empresa promoverá reciclagem e treinamento do pessoal empregado, quando de adoção de novos procedimentos e técnicas de trabalho.

65. REAPROVEITAMENTO

Em caso de desativação de determinadas áreas, a empresa, na medida das suas possibilidades, vai procurar remanejar para outras áreas os funcionários que trabalhavam naquelas desativadas.

66. VALE GÁS BRIGADISTA

Será concedido o benefício bimestral de um Vale Gás para cada Brigadista, condicionado a participação assídua no Treinamentos e Reuniões mensais da Brigada.

Obs.: Fica valendo o critério de assiduidade, lembrando que somente as faltas justificadas por lei serão aceitas para abonar a ausência na reunião/treinamento.

67. MUDANÇA TEMPORÁRIA DE SETOR

Em caso de mudança temporária de setor as condições do novo setor de trabalho não serão aderidas ao contrato de trabalho e ao retornar as antigas para o setor antigo retornam as condições pré-estabelecidas.

68. AUTORIZAÇÃO SINDICAL DE BANCO DE HORAS ANUAL

Fica este Sindicato autorizado a realizar Acordo de Banco de Horas Anual que deverá ser elaborado pela empresa em documento a parte caso seja do interesse.

69. MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo por empregado em caso de descumprimento das cláusulas contidas na norma coletiva, reivindicando em seu benefício em favor da parte prejudicada.

70. NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicáveis direitos e deveres previstos neste acordo, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

71. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos com relação a quaisquer das cláusulas vigentes neste Acordo.

72. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo e na legislação vigente.

73. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT, bem como, no que diz respeito ao parágrafo 2º do artigo 3º da lei nº 7.238/84, equiparando-se para tanto, o presente Acordo Coletivo de Trabalho ao acordo judicial, emprestando-lhe o artigo 611 da CLT caráter normativo.

74. SOLUÇÃO DE CONFLITOS

- a) Havendo qualquer divergência acerca do entendimento ou cumprimento das cláusulas ora estabelecidas, uma parte enviará à outra, por escrito, os motivos da divergência, seguindo-se a realização de até 3 (três) reuniões sucessivas, com intervalo mínimo de 5 (cinco) dias entre elas, entre os representantes de ambas as partes visando solucionar o impasse.
- b) Persistindo a divergência, após as tentativas de conciliação acima, qualquer das partes poderá submeter a questão ao Poder Judiciário.

75. INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

O tempo do aviso prévio será contado para fins da indenização adicional.

Aviso Prévio Trabalhado: considera-se o último dia trabalhado de acordo com a anotação da data de saída na CTPS.

Aviso Prévio Indenizado: considera-se o último dia projetado de acordo com a anotação da data de saída na CTPS.

76. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Acordo Coletiva de Trabalho.

77. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

78. VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará por 2 (dois) anos, de 1º de Abril de 2024 até 31 de Março de 2026.

Por estarem justos e acertados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro, na Delegacia Regional do Trabalho em Três Corações - M.G.

Três Corações, 01 de Abril de 2024.



São Marco Indústria e Comércio Ltda

19.100.742/0001-17
SINDICATO DOS METALÚRGICOS
DE TRÊS CORAÇÕES
AV. SETE DE SETEMBRO, 247 CENTRO
CEP: 36.101-550 TRÊS CORAÇÕES-MG

Francisco Donizetti
Presidente

Sindicato dos Metalúrgicos de Três
Corações

TESTEMUNHAS:



ADRIANO GOMES DA SILVA
CPF: 056.170.826-63



CLÁUDIO APARECIDO DA SILVA
CPF: 516.821.416-91