

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065176/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 08/12/2021 ÀS 09:11  
SINDICATO DOS METALURGICOS DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.739.699/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO E REPARACAO NAVAL E OFFSHORE, CNPJ n. 33.643.693/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, do plano da CNTI**, com abrangência territorial em Itaguaí/RJ, Magé/RJ, Nova Iguaçu/RJ e Rio de Janeiro/RJ.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

#### PISO TRABALHADOR - AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

O piso salarial para o trabalhador de serviços gerais terá o valor de R\$ 1.401,67 (hum mil quatrocentos e um reais e sessenta e sete centavos) em 1º de outubro de 2021.

#### PISO PROFISSIONAL QUALIFICADO

O piso profissional, correspondente às funções relacionadas a seguir, terá o valor de R\$ 3.472,83 (três mil quatrocentos e setenta e dois reais e oitenta e três centavos) em 1º de outubro de 2021.

As funções enquadradas no termo são: Ajustador Mecânico, Encanador, Torneiro Mecânico, Eletricista, Eletricista de Manutenção, Fresador, Riscador, Mecânico de Manutenção, Mecânico, Chapeador, Desempenador, Curvador, Carpinteiro/Marceneiro, Operador de Guindaste/Pórtico, Soldador, Bombeiro Hidráulico, Gasista, Operador de Equipamento de Solda, Montador, Caldeireiro, Pintor, Operador de Ponte Rolante, Maçariqueiro, Montador de Andaime, Encanador de Teste, Operador de Ponte Rolante por Controle Remoto, Transportador, Goivador, Carvoeiro e Serralheiro.

O piso dos técnicos não será inferior ao valor previsto para o piso profissional, assim, o enquadramento sindical dos técnicos se dará em razão da atividade preponderante desenvolvida pela empresa.

A função de *Esmerilhador* terá um salário normativo de R\$ 2.610,17 (dois mil seiscentos e dez reais e dezessete centavos) em 1º (primeiro) de outubro de 2021.

**Parágrafo Único:** Para os fins da presente Convenção, considera-se Auxiliar de Serviços Gerais aquele que exerce função relacionada a asseio e conservação.

#### PISO DE AJUDANTE (NÃO QUALIFICADO)

O piso salarial para profissionais não qualificados, já considerados os reajustes previstos na presente Convenção, a partir de 1º (primeiro) de outubro de 2021, será no valor de R\$ 2.085,94 (dois mil e oitenta e cinco reais e noventa e quatro centavos).

As funções enquadradas no termo são: pedreiro naval, controlador de produção, controlador de ferramenta, massames/velames, lubrificador e funileiro.

#### MENOR APRENDIZ

Será assegurado aos jovens aprendizes, durante o período de estudo e treinamento, contrato de aprendizagem, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

A idade máxima permitida para aprendizagem passa a ser de 24 anos. Anteriormente era 18 anos sem alterações para a idade mínima, permanecendo 14 anos.

A idade máxima no contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência, conforme art. 428 da CLT, na nova redação dada pela MP 251/2005 (convertida na Lei 11.180/2005), com regulamentação pelo Decreto 5.598/2005 e parcialmente a Lei 10.097/2000.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os reajustes salariais dos trabalhadores representados pelo SINDICATO PROFISSIONAL, pertencentes às empresas representadas pelo SINAVAL, vigentes em 30 de setembro de 2021 serão aplicados da seguinte forma:

- a) Para salários nominais de até R\$ 1.265,28 o reajuste será de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento);
- b) Para salários nominais na faixa de R\$ 1.265,29 a R\$ 7.786,52 o reajuste será de 9% (nove por cento);
- c) Os reajustes para salários acima de R\$ 7.786,52, serão negociados com as empresas.

**Parágrafo Primeiro:** Será realizado o pagamento de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada trabalhador através de um cartão alimentação de natal que será disponibilizado em dezembro/2021. Caso haja demissão no período de outubro/2021 a dezembro de 2021 o crédito de R\$ 500,00 (quinhentos reais) será garantido nas rescisões.

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

**Parágrafo Terceiro:** O reajuste salarial dos empregados admitidos a partir da segunda quinzena de outubro/2021 será correspondente aos meses de admissão. Fração igual ou superior a 15 (quinze) dias

será considerada como mês integral.

**Parágrafo Quarto:** Os reajustes proporcionais de que trata o parágrafo anterior não poderão resultar em aumento superior ao daqueles empregados que contarem com mais de um ano de casa, deve ser obedecido os limites estabelecidos no "caput" da presente cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Os empregados que eventualmente forem desligados no período entre Outubro/2021 e Novembro/2021 terão suas rescisões complementadas com o reajuste previsto no "caput" desta cláusula.

**Parágrafo sexto:** Todas as cláusulas de percentual econômico descritas nessa Convenção Coletiva de Trabalho, serão negociadas anualmente dentro do período legal da data base, diferentemente das cláusulas de cunho social, que terão sua validade fixas a vigência do acordo.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO POR TRABALHO DURANTE A PROVA DE MAR**

As empresas deverão remunerar os empregados, quando embarcados e em serviço nas provas de mar de embarcações em geral, todas as horas suplementares, trabalhadas ou não, que ultrapassarem a jornada normal diária de trabalho do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas garantirão o benefício do pagamento aos empregados que estiverem embarcados e em serviço quando dos trabalhos de garantia às embarcações.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que, ao término da prova de mar, o trabalhador que dela participou e sem prejuízo ao repouso semanal remunerado, terá direito a 1 (um) dia de folga, caso a prova de mar tenha durado entre 24 (vinte e quatro) e 120 (cento e vinte) horas e, em caso de duração superior a 120 (cento e vinte) horas, o trabalhador fará jus a 2 (dois) dias de folga.

**Parágrafo Terceiro:** As folgas referidas no parágrafo anterior deverão ser concedidas em até 10 (dez) dias após o encerramento da prova de mar.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO DO PAGAMENTO**

O não pagamento dos salários, inclusive férias, 13º. salário ou qualquer outra remuneração, nos prazos revistos em lei, desde que se configure prática contumaz, ressalvados os casos fortuitos, de força maior ou de comprovadas dificuldades financeiras, acarretará correção do valor retido, em percentual equivalente a 1/30 (um trinta avos), apurada no dia 1º (primeiro) do mês anterior, por dia útil de atraso, revertida ao

trabalhador e paga junto com o principal.

**Parágrafo Único:** Se, na data do pagamento, não houver expediente bancário normal, este será antecipado para o dia imediatamente anterior.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO**

Constatada a ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa ou o empregado se obriga a efetuar o pagamento ou a devolução no prazo máximo de 3 (três) dias.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO (NAO INCIDÊNCIA)**

É livre a filiação a associações recreativas, esportivas, sociais, cooperativas de crédito e de consumo, bem como a opção pelo seguro de vida em grupo, devendo os empregados serem esclarecidos do significado das filiações acima e, se aceito por eles, as empresas poderão efetuar os respectivos descontos em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS**

Por solicitação do SINDICATO PROFISSIONAL, observados os limites estabelecidos pela Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho, desde que autorizado previamente por escrito pelo empregado junto à empresa, poderão ser descontados em folha de pagamento os valores resultantes de convênio.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIO ESPECIAIS DE A**

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 90 (noventa) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial percebidas mensalmente, limitados ao teto do benefício previdenciário, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que: tenha sido considerado "inapto" pelo médico do trabalho, comprove ter apresentado o recurso à Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro

Social – e comprove o agendamento da 1ª (primeira) perícia médica a ser realizada pelo INSS.

**Parágrafo Primeiro** - Em qualquer hipótese a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao empregador, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica. Neste mesmo documento, o empregado autorizará previamente o respectivo desconto do valor adiantado pelo empregador, nos seguintes prazos e condições:

- a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do pedido de reconsideração, o empregado comunicará imediatamente ao empregador o início do recebimento do benefício, e será descontado do empregado o valor adiantado na folha de pagamento seguinte após o recebimento do benefício o das parcelas pagas com atraso;
- b) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao empregador serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado;
- c) O adiantamento, caso obedecidas as hipóteses acima, será realizado na folha de pagamento do mês em que forem atendidos aos requisitos constantes nesta cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, quando do pagamento dos salários, os respectivos comprovantes que identifiquem o empregador e discriminem as parcelas remuneratórias e as de descontos.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado do trabalho por acidente ou doença, na vigência da presente Convenção, e percebendo benefício previdenciário, será garantida, apenas no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

**Parágrafo Primeiro:** Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pelo órgão de previdência social e 70% (setenta por cento) da remuneração do empregado, correspondente ao mês de direito até o limite de duas vezes o piso do trabalhador não qualificado na época da concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Este benefício só se aplicará ao empregado que tiver completado, antes do afastamento, 1 (um) ano de trabalho na mesma empresa, bem como às empresas que, na data de concessão, tiverem mais de 100 (cem) empregados.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária, prestada pelos empregados alcançados pela presente Convenção, será remunerada na forma abaixo, ressalvada as condições mais favoráveis:

a) Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas prestadas de segunda- feira a sexta-feira;

b) Com o acréscimo de 100% (cem por cento) para as demais horas, inclusive nos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Único: As horas aplicadas em treinamentos obrigatórios por lei, fora do horário normal de trabalho do empregado, deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ressalvados os casos de treinamentos obrigatórios realizados aos sábados, domingos e feriados, que serão pagos na forma do item "b" da presente cláusula.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica considerado como trabalho noturno, para efeitos legais, o estabelecido no art. 73 da CLT, cujo percentual será pago na proporção de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, independentemente do porte da empresa, terá como referência o valor de R\$

1.298,88 (um mil, duzentos e noventa e oito reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º (primeiro) de outubro de 2021, valor esse que servirá de base para a aplicação do percentual previsto no Art.192 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo presunção da existência de insalubridade em determinada empresa ou setor, o SINDICATO PROFISSIONAL poderá promover gestões junto ao SINAVAL e às empresas envolvidas, visando à eliminação ou redução das condições reputadas insalubres ou, ainda, acordo para pagamento dos adicionais, nos termos da legislação vigente, no prazo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo:** Caso não seja possível eliminar ou reduzir as condições reputadas insalubres ou formalizar o acordo para pagamento, far-se-á levantamento técnico, através de órgãos ou entidades competentes, com a finalidade de fixar as atividades e os setores insalubres, obrigando-se a empresa a efetivar, a partir da ciência do laudo, a prestação imediata dos respectivos adicionais reconhecidos.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR**

A PLR instituída pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, será paga, pelas empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINAVAL que auferirem lucro, aos seus empregados, de acordo com os critérios definidos nesta cláusula, respeitado o limite estabelecido pela administração de cada empresa que suporte o valor a ser distribuído, e estará sujeita à compensação de prejuízos apurados nos exercícios anteriores.

A PLR tem como principal objetivo ser um elemento motivador para incentivar a produtividade, minimizando as necessidades de realização de horas extras, possibilitando ao empregado um período maior de descanso e lazer.

Estabelece um procedimento que permite avaliar o desempenho de todos os trabalhadores, estimulando a transparência na comunicação, o envolvimento e a corresponsabilidade de todos na busca da qualidade, produtividade e resultados, assegurando a execução dos serviços com melhorias de produtividade e prazos.

° Dos trabalhadores elegíveis ao recebimento da PLR:

Os trabalhadores admitidos durante o ano de 2021 terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor da PLR, por mês trabalhado, ou fração igualou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, conforme o resultado do alcance das metas.

Os trabalhadores que possuem contrato de aprendizagem não receberão o valor correspondente à PLR, bem como os Estagiários.



As empresas contratantes de serviços terceirizados envidarão esforços para que as empresas prestadoras de serviços/intermediadoras de mão de obra por elas contratadas paguem PLR aos empregados que contribuírem com a produtividade dessas, em condições equivalentes às dos empregados diretamente contratados pela tomadora de serviços.

Os trabalhadores que, durante o ano de 2021, estiverem licenciados por auxílio-doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade, bem como os demitidos por término de contrato e demissão sem justa causa, receberão o valor da PLR na proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) ou fração superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês. Esse valor ficará disponível ao trabalhador que estiver nessas condições por um prazo de 90 (noventa) dias, cessando ao fim deste período a responsabilidade da empresa.

Os trabalhadores em gozo de licença não remunerada, assim como aqueles desligados da empresa, por pedido de demissão ou dispensa por justa causa, não terão direito à PLR.

° Programa específico de bônus:

Para os cargos de gerência, assessoria, superintendência, chefia de departamento e divisão, aplicar-se-á um programa de PLR específico, a critério de cada empresa.

° Das informações:

A empresa se compromete a informar periodicamente, ao SINDICATO PROFISSIONAL e aos empregados, através de seus quadros de aviso e boletins, a evolução e/ou involução das metas acordadas e suas causas e as programações estabelecidas para os períodos subsequentes.

° Dos encargos:

O pagamento da PLR não possui caráter de habitualidade, não integrando a remuneração dos trabalhadores, para qualquer fim, nem constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e/ou previdenciário, conforme preceitua a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000. A tributação do imposto de renda devido em relação à importância da PLR será separada do salário e tributada na fonte, em conformidade com o disposto no art. 3º parágrafo 5º, da Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

Em havendo alteração na legislação, no tocante à incidência de encargos trabalhistas e/ou

previdenciários as partes manterão negociação quanto à proporcional redução do valor da PLR.

° Dos prêmios e gratificações:

o valor da base de distribuição da PLR será pago de acordo com o cumprimento das metas previamente estabelecidas entre trabalhadores e empresa, obedecendo-se aos critérios descritos a seguir, e sempre

após a verificação do resultado positivo da empresa no exercício anterior, sem o qual a PLR perde a sua razão de ser.

o valor a ser pago será o equivalente a no máximo o salário nominal para todos os empregados, limitado ao valor de R\$ 5.138,26 (cinco mil cento e trinta e oito reais e vinte e seis centavos).

° Da forma de pagamento:

o valor da PLR será pago na folha de pagamento do mês de Abril de 2021, da seguinte forma:

o pagamento da PLR será equivalente ao peso de 50% (cinquenta por cento) do valor para o item correspondente ao absenteísmo e de 50% (cinquenta por cento) do valor para o item correspondente à produtividade.

Perderá o direito à percepção do benefício o empregado que exceder o limite máximo estabelecido para o absenteísmo.

O pagamento da PLR sujeitar-se-á aos seguintes critérios:

° **Absenteísmo** - No valor de até 50% (cinquenta por cento) sobre no máximo o salário nominal do empregado limitado a R\$ 5.138,26 (cinco mil cento e trinta e oito reais e vinte e seis centavos).

100% (cem por cento), para os empregados que tiverem até 110 (cento e dez) horas de absenteísmo.

50% (cinquenta por cento), para os empregados que tiverem absenteísmo maior que 110 (cento e dez) e menor que 130 (cento e trinta) horas.

Perderá o direito o empregado que tiver mais de 130 (cento e trinta) horas de absenteísmo.

° **Produtividade** - No valor de até 50% (cinquenta por cento) sobre no máximo o salário nominal do empregado limitado a R\$ 5.138,26 (cinco mil cento e trinta e oito reais e vinte e seis centavos).

É o processo pelo qual ocorre a melhoria da relação entre resultados, prazos, custos e a qualidade realizada, versus o que estava previsto, objetivando sempre a qualidade, segurança, utilização do EPI, respeito ao meio ambiente e superação dos resultados firmados.

° Quadro de Metas

Cada empresa estabelecerá junto ao sindicato profissional as metas a serem cumpridas, divulgando-as aos seus empregados.

° **Disciplina**

Os empregados que forem advertidos e ou suspensos, não farão jus ao recebimento da PLR.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Considerando a situação econômica das empresas filiadas ao SINAVAL, será concedido aos empregados dessas empresas um tíquete de alimentação ou cesta de alimentos no valor de R\$ 468,43 (quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e três centavos).

A concessão obedecerá a critérios / regulamentos estabelecidos pelas empresas e o tíquete / cesta de alimentos será limitado a salários de até 4,2 (quatro vírgula duas) vezes o valor do salário nominal do trabalhador não qualificado.

Será descontado no salário do empregado o valor percentual de 5% (cinco por cento) do valor do tíquete alimentação / cesta de alimentos para os empregados que perceberem até 2 (dois) salários nominais de trabalhador não qualificado. Para os empregados que perceberem entre 2 (dois) salários nominais de trabalhador não qualificado e 4,2 (quatro vírgula dois) salários nominais, o desconto será de 10% (dez por cento) do valor do tíquete alimentação / cesta de alimentos.

**Parágrafo primeiro** - O SINDIMETAL em acordo com o SINAVAL a fim de realizar e praticar uma política de combate ao absenteísmo, obedecendo a critérios / regulamentos estabelecidos pelas empresas, concede um bônus de R\$ 91,03 (noventa e um reais e três centavos) para os trabalhadores que no decorrer do mês não apresentarem nenhuma falta, abono, atraso ou qualquer outro tipo de ocorrência.

Esse cartão, zero ocorrências, terá o seu valor fixo estipulado em R\$ 559,46 (quinhentos e cinquenta e nove reais e quarenta e seis centavos) cancelando automaticamente o pagamento do cartão convencional.

**Parágrafo segundo** - O SINDIMETAL em acordo com o SINAVAL condiciona as seguintes regras para o não desconto do bônus dos trabalhadores quando ocorrerem:

1. Atrasos ocasionados por calamidades ou ocorrências fora do controle do trabalhador, tais como, chuvas torrenciais, enchentes e greves gerais do sistema de transporte, desde que evidenciado nos meios de comunicação;
2. 1 (um) atraso de até 10 (dez) minutos;
3. Casamento do funcionário;
4. Nascimento de filho do funcionário;
5. Falecimento de parente direto do funcionário em primeiro grau: esposa, marido, filhos, pai e mãe;
6. O funcionário que apresentar 6 (seis) meses de assiduidade no período aquisitivo terá o direito ao

recebimento integral do valor do bônus, no período de férias;

Saídas autorizadas a serviço da empresa, abonos médicos decorrentes de acidente do trabalho com afastamento

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR**

O SINDICATO PROFISSIONAL, em contato direto com as empresas filiadas ao SINAVAL, institui a partir da assinatura desta Convenção um convênio para aquisição de material escolar.

**Parágrafo Primeiro** - O SINDICATO PROFISSIONAL fará o convênio e as empresas descontarão as despesas em até 6 (seis) parcelas limitadas a R\$ 277,55 (duzentos e setenta e sete reais e cinquenta e cinco centavos) por parcela para os funcionários qualificados e R\$ 150,87 (cento e cinquenta reais e oitenta e sete centavos) para os empregados não qualificados, desde que o empregado não ultrapasse os limites legais.

**Parágrafo Segundo** - O SINDICATO PROFISSIONAL emitirá um formulário para o aceite da empresa antes da compra ser efetuada.

**Parágrafo Terceiro** - Para os casos de afastamento do empregado após a compra, o valor do benefício será descontado da mensalidade sindical a ser recolhida pela empresa ao SINDICATO PROFISSIONAL.

**Parágrafo Quarto** - Em caso da rescisão do contrato de trabalho, o saldo devedor será descontado de uma única vez.

**Parágrafo Quinto** - Os empregados com contrato de prazo determinado não farão jus a esse benefício.

As condições e regras para este convênio serão estabelecidas após a conclusão dos estudos necessários, em comum acordo com as empresas representadas pelo SINAVAL.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE**

Considerando a situação econômica das empresas filiadas ao SINAVAL, será concedido aos empregados dessas empresas um plano de saúde a seus empregados e dependentes.

A concessão obedecerá a critérios / regulamentos estabelecidos pelas empresas.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-ENFERMIDADE**

Terminado o prazo de experiência e passando a vigir o contrato de trabalho por prazo indeterminado, o empregado que vier a ser licenciado para tratamento de saúde e não tiver ainda completado o período de 12 (doze) meses de carência para fazer jus ao auxílio-doença previdenciário, receberá do empregador, a título de auxílio-enfermidade, mensalmente, 70% (setenta por cento) do salário nominal correspondente ao mês de direito, até o limite do valor de 2 (dois) pisos salariais da categoria na época da concessão do benefício, na respectiva empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Este benefício só se aplicará aos trabalhadores das empresas que, na data da concessão, tiverem mais de 100 (cem) empregados.

**Parágrafo Segundo:** O auxílio-enfermidade referido nesta cláusula cessará automaticamente quando se completar o período de carência estipulado pela Previdência Social, ou seja, 12 (doze) meses, então o empregado a ser regido pelas normas previdenciárias, não cabendo nenhuma outra responsabilidade por parte da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Do valor do benefício pago, a empresa descontará e recolherá, ao INSS, a contribuição previdenciária respectiva.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO E AUXILIO FUNERAL**

As empresas representadas pelo SINAVAL em caso de morte, invalidez permanente total ou parcial de seus empregados, em consequência de acidente, acidente de trabalho ou doença ocupacional, bem como em outras hipóteses previstas nas alíneas abaixo, pagarão aos beneficiários segurados, os seguintes valores:

a) A importância R\$ 38.944,83 (Trinta e oito mil novecentos e quarenta e quatro reais e oitenta e três centavos) por morte natural.

- b) A importância de R\$ 77.889,73 (setenta e sete mil oitocentos e oitenta e nove reais e setenta e três centavos), por morte acidental.
- c) A importância de \$ 38.944,83 (Trinta e oito mil novecentos e quarenta e quatro reais e oitenta e três centavos) para eventos ocorridos e caracterizados como invalidez permanente total ou parcial em consequência de acidente (esta indenização será paga conforme tabela fixada pelo mercado segurador, para cálculo de indenização em caso de invalidez permanente por acidente).
- d) A importância de R\$ 77.889,73 (setenta e sete mil oitocentos e oitenta e nove reais e setenta e três centavos), por invalidez permanente, total ou parcial, em consequência de acidente de trabalho (esta indenização será paga conforme tabela fixada pelo mercado segurador, para cálculo de indenização em caso de invalidez permanente por acidente). Esta indenização não se acumula com a letra "c" desta cláusula.
- e) O valor correspondente às despesas de funeral (auxílio funeral) será limitado a R\$ 5.054,17 (cinco mil e cinquenta e quatro reais e dezessete centavos),
- f) O valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) de que trata o item "a" desta cláusula, desde que devidamente comprovadas, pago de uma só vez, em caso de ocorrência de nascimento de filho de empregado portador de doenças congênitas que o impossibilite de exercer no futuro qualquer atividade remunerada, caracterizado por atestado médico substanciado, até o 6<sup>o</sup> (sexto) mês do nascimento, a fim de ajudar a família a iniciar o tratamento adequado para minimizar seus efeitos.
- g) O valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do que trata o item "a" desta cláusula, pago de uma só vez, em caso de ocorrência de morte do cônjuge/companheira (o) do (a) empregado (a) por qualquer causa.
- h) O valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) de que trata o item "a" desta cláusula, de uma só vez, em caso de ocorrência de morte do filho do empregado, até 21 (vinte e um) anos. Esta indenização é limitada a 4 (quatro) filhos no caso de ocorrência de sinistro na mesma data e condição. Para filhos menores de 14 (quatorze) anos, este valor é exclusivamente para reembolso com despesas relativas ao funeral, desde que devidamente comprovadas.

**Parágrafo Primeiro:** Esta cláusula poderá ser cumprida diretamente pela empresa ou através de Fundação ou Associação, que vise o bem-estar social dos empregados, mediante seguro, cuja apólice coletiva poderá ser estipulada pelo SINAVAL.

**Parágrafo Segundo:** Não estão sujeitas a esta cláusula as empresas que, diretamente, através de Fundação, Associação, seguro coletivo ou qualquer outra forma, mantenham benefício idêntico ou similar, por sua conta, no todo ou em parte, que proporcione ou venha a proporcionar aos empregados ou aos seus beneficiários o pagamento de valor igualou superior ao fixado nas alíneas desta cláusula, atendendo às normas vigentes.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO - CRECHE**

As empresas representadas pelo SINAVAL assegurarão às empregadas, após 120 (cento e vinte) dias do nascimento ou adoção de seus filhos, o valor de R\$ 202,81 (duzentos e dois reais e oitenta e um centavos), para cada filho, durante 8 (oito) meses, a título de auxílio- creche.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAFÉ DA MANHÃ**

O café da manhã será fornecido aos trabalhadores que comparecerem com 15 minutos de antecedência ao seu primeiro turno de trabalho, contendo leite, café, pão e manteiga, ou alimentos com a mesma equivalência nutricional, ressalvadas as condições mais favoráveis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Os empregados demitidos por iniciativa do empregador, que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e trabalhem na mesma empresa há mais de 9 (nove) anos, terão o direito a uma indenização adicional correspondente ao salário nominal do mês da demissão, ressalvados os casos de justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÃO**

As empresas deverão estar dotadas de refeitórios nos padrões exigidos pela legislação em vigor com fornecimento de alimentação ao trabalhador conforme preceituam as normas instituídas pelo governo

federal, referente ao programa de alimentação PAT cobrando tão somente 1% do valor correspondente.

**Parágrafo primeiro:** Alternativamente, as empresas fornecerão vale refeição a todos os seus empregados, por dia trabalhado, inclusive nos dias extraordinários, no valor diário de R\$ 29,13 (vinte e nove reais e treze centavos) por dia de trabalho.

**Parágrafo segundo:** Fica assegurado que as empresas que já fornecem os benefícios acima, em condições mais favoráveis, devem manter os referidos benefícios nas mesmas condições.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação ou tíquete refeição aos candidatos submetidos a teste de seleção, desde que adotem tal sistema para todos os seus empregados e que no período de teste esteja compreendido o horário da refeição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO DE EMPREGADOS**

Os contratos de experiência, na readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, não ultrapassarão 60 (sessenta) dias, desde que o afastamento tenha sido inferior a 1 (um) ano.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO**

Será entregue ao empregado, no ato da admissão, cópia do contrato individual de trabalho, mediante recibo.

**Parágrafo Único:** Após a realização dos exames periódicos obrigatórios, os trabalhadores

receberão o atestado de saúde ocupacional com os respectivos resultados, de acordo com a NR-7, itens 7.4.4.2 e 7.4.4.3.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**



As empresas representadas pelo SINAVAL incluirão, nos contratos de prestação de serviços de natureza industrial a ser realizada em suas instalações, a obrigatoriedade de que suas contratadas garantam os direitos e obrigações previstos na presente convenção coletivos, bem como demais obrigações trabalhistas em relação a seus empregados e que forneçam a estes os equipamentos de proteção individuais e coletivos necessários à execução das tarefas para as quais foram contratados.

**Parágrafo Primeiro:** O não cumprimento, pelas empresas contratadas, do disposto no "caput" desta cláusula poderá ensejar a rescisão do contrato com a tomadora dos serviços.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que contratarem empregados destinados à execução de serviço por tempo determinado ou por obra certa se obrigam, no ato da admissão, a fornecer cópia do contrato de trabalho ao empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Excluem-se do "caput" as empresas contratadas para a prestação de serviços auxiliares tais como: asseio e conservação, vigilância patrimonial, alimentação e assemelhados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR: TRABALHO INTERMITENTE E AUTÔNOMA**

As partes acordam que fica vedada a contratação de empregados na modalidade de prestação de trabalho intermitente, para atividade fim das empresas

A existência de contrato de prestação de serviços escrito e/ou com as formalidades legais não afasta por si só o vínculo empregatício, devendo estar em conformidade com artigo 3º da CLT.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo previsto em lei, a contar do término do aviso prévio, quando trabalhado, ou do último dia

de serviço, quando o aviso prévio for indenizado.

**Parágrafo Primeiro:** O saldo de salário do período de trabalho anterior ao aviso prévio e do período de aviso prévio, se trabalhado, deverá ser pago ao interessado por ocasião do pagamento dos demais trabalhadores, a menos que a homologação da rescisão ocorra antes.

**Parágrafo Segundo:** O não cumprimento dos prazos acima acarretará multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do piso salarial respectivo, por dia de atraso, revertida ao trabalhador, salvo se a homologação deixar de ocorrer por fato de responsabilidade da entidade homologadora ou por ausência do trabalhador, ficando tal multa limitada ao valor da obrigação principal (Art.412 CC).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE**

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

**Parágrafo Único:** Na hipótese de recusa do empregado na assinatura do recibo, a empresa recorrerá a 2 (duas) testemunhas, resguardando-se de eventuais reclamações na Justiça do Trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados metalúrgicos com mais de 1 (um) ano na empresa será feita no SINDICATO PROFISSIONAL (sede e sedes).

**Parágrafo Primeiro:** No ato da homologação, as empresas fornecerão ao trabalhador o PPP (antigo SB 40 ou DSS 8030), se devido, bem como outros documentos pertencentes ao trabalhador, em poder da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O empregado poderá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio, objetivando a sua recolocação no mercado de trabalho.

**Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MÃO DE OBRA LOCAL**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINAVAL comprometem-se a priorizar a contratação de mão de obra dos municípios do Rio de Janeiro, Nova Iguaçu, Queimados, Japeri, Belford Roxo, Magé, Paracambi, Itaguaí, Guapimirim, Mesquita e Seropédica.

### **Outros grupos específicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE EMPREGOS**

As empresas se comprometem a considerar, em caráter preferencial, quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo SINDICATO PROFISSIONAL.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE FIRMAS CONTRATADAS**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINAVAL fornecerão ao SINDICATO PROFISSIONAL uma relação com a razão social, CNPJ e o endereço de todas as firmas por elas contratadas.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RECRUTAMENTO INTERNO**

As empresas darão preferência ao recrutamento de pessoal interno no preenchimento de vagas existentes. Os trabalhadores, em caso de ociosidade por extinção de cargo ou função, inclusive pela adoção de processo de automação, contarão com o empenho do empregador para o seu aproveitamento em outra função, sendo submetidos a treinamento, se necessário. Sempre que possível, haverá programação prévia de treinamento, de forma a evitar a ociosidade do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas assegurarão aos trabalhadores que exerçam as funções de praticante, depois de transcorridos de 6 (seis) a 9 (nove) meses, e meio oficial, após transcorrido 1 (um) ano na respectiva função, mediante avaliação para fim de promoção a meio oficial (no caso dos praticantes) e para certificação profissional (no caso dos meio oficiais).

**Parágrafo Segundo:** As empresas assegurarão aos trabalhadores que exerçam a função de esmerilhador

avaliação para fins de promoção ao término de 1 (um) ano na respectiva função.

Os trabalhadores que forem aprovados no referido teste serão promovidos e terão seus salários atualizados.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**  
**Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EDUCAÇÃO**

O SINAVAL compromete-se a colaborar com o SINDICATO PROFISSIONAL junto aos setores governamental e privado no sentido de dar prosseguimento ao trabalho que vem sendo desenvolvido para a formação de mão de obra dos metalúrgicos, como, também, proporcionar a todos os trabalhadores metalúrgicos a oportunidade de concluírem o ensino fundamental e médio, condição indispensável para que o trabalhador possa se desenvolver como cidadão e profissional.

**Igualdade de Oportunidades**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIFICAS**

As empresas com mais de 100 (cem) empregados comprometem-se a preencher, de acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com necessidades específicas, habilitada desde que passem por avaliação médica, social e psicológica, para que haja boa adaptação à empresa

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A empregada afastada em licença-maternidade, ao retornar ao trabalho, terá garantia de emprego ou salário por 120 (cento e vinte) dias, a contar do término da licença, ressalvados os casos de demissão ou dispensa por justa causa.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO AFASTADO POR DOENÇA E PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS**

Ao empregado afastado do trabalho, por motivo de doença, pelo prazo igualou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos, fica assegurada a garantia do emprego por 60 (sessenta) dias, a partir da cessação do benefício.

**Parágrafo Primeiro:** Não se aplicam as condições previstas nesta cláusula aos trabalhadores diagnosticados ou afastados por doença ocupacional ou por acidente de trabalho, casos em que a emissão da CAT se faz necessária, em consonância com a legislação previdenciária e trabalhista.

**Parágrafo Segundo:** As empresas se obrigam a preencher a documentação exigida pelo órgão de Previdência Social, quando solicitada a CAT pelo empregado, nos prazos estabelecidos na legislação previdenciária e trabalhista

**Parágrafo Terceiro:** As empresas comunicarão ao SINDICATO PROFISSIONAL, no prazo máximo de 2 (dois) dias, o afastamento do trabalhador por acidente, bem como a data de seu retorno. Em caso de morte, a referida comunicação deverá ser imediata.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de acidente de trabalho, a empresa disponibilizará ao empregado acidentado, OU aos seus familiares, um serviço de assistência social.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

- a) Para fins de obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis.
- b) Para fins de obtenção de aposentadoria: 15 (quinze) dias úteis.
- c) CAT (comunicação de acidente de trabalho): até o primeiro dia útil ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato e fornecerão cópia ao SINDICATO PROFISSIONAL.

**Parágrafo Único:** As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, nos prazos acima mencionados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ- APOSENTADORIA**

o empregado que completar 7 (sete) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa terá assegurada a garantia de emprego ou salário durante os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à

data em que, comprovadamente, através de lançamentos em Carteira de Trabalho ou documento hábil concedido pelo INSS, tenha adquirido direito a:

- a) Aposentadoria por Tempo de Serviço/Contribuição, concedida pela Previdência Social, em seus prazos mínimos.
  
- b) Aposentadoria Especial assim concedida através de documento hábil fornecido pela Previdência Social.
  
- c) Aposentadoria por idade, em seus prazos mínimos.,

**Parágrafo Primeiro:** A garantia de emprego ou salário referida nesta cláusula abrange exclusivamente aqueles 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, não se estendendo após as datas limites. Após o preenchimento de qualquer das condições exigidas para as aposentadorias referidas na forma acima, cessará de pleno direito a garantia assegurada.

**Parágrafo Segundo:** Não fará jus à garantia de emprego ou salário prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado comunicará e comprovará junto à empresa, nos 30 (trinta) dias que antecederem a aquisição do direito previsto nessa cláusula, as condições que o habilitem ao benefício.

**Parágrafo Quarto:** A garantia de emprego ou salário dar-se-á a partir da comunicação e comprovação prevista no parágrafo anterior, devendo as empresas dar ciência da presente cláusula aos empregados que nela possuam mais de 8 (oito) anos de serviços ininterruptos.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO**

Como forma alternativa ao disposto no art. 396 da CLT, a empregada que estiver efetivamente amamentando filho de até 6 (seis) meses de idade, atendidas as recíprocas conveniências, poderá retardar em 1 (uma) hora a entrada no trabalho ou antecipar em 1 (uma) hora a saída, durante o período de amamentação, sem prejuízo da remuneração normal da jornada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REVISTA**

A revista nos empregados, nas empresas que adotarem esta prática, será feita em local adequado e por pessoas do mesmo sexo.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO EXTERNA AOS EMPREGADOS**

O trabalhador não deverá ser privado de comunicação urgente, seja por carta, telefone da empresa ou pessoalmente, de acordo com critérios adotados em cada empresa.

#### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIOS DE INÍCIO, DE TÉRMINO E DE REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

A tolerância definida pela Lei nº 10.243/2001, que acresceu o § 1º ao artigo 58 da CLT, será considerada entre os 50 (cinquenta) minutos que antecedem e os 15 (quinze) minutos após o início da jornada de trabalho.

o horário de repouso ou alimentação, cuja duração é de uma hora, será previamente assinalado no controle de registro de frequência dos trabalhadores, em conformidade com o § 2º do artigo 74 da CLT, excetuando-se o dos trabalhadores que se ausentarem das dependências da empresa no horário supramencionado, sendo neste caso obrigatório o registro de saída e retorno pelo trabalhador, respeitada a tolerância de 5 (cinco) minutos de atraso.

O horário de saída poderá ser assinalado até 30 (trinta) minutos do término da jornada de trabalho.

Não serão considerados serviços extraordinários os períodos definidos no "caput" desta cláusula.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES E PRORROGAÇÕES**

As empresas e os empregados poderão, na forma da lei, desde que haja concordância da empresa e de metade mais um dos respectivos empregados, estabelecer horário de compensação para os dias de carnaval e dias intercalados entre os dias em que, por força de Lei, acordo ou contrato em vigor, não haja trabalho e estabelecer calendário anual de trabalho.

Do ajuste respectivo será dada ciência ao SINDICATO PROFISSIONAL, com no mínimo 7 (Sete) dias de antecedência do início da compensação.

**Parágrafo Primeiro** - Poderão as empresas prorrogar, para fins de compensação do sábado, o horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo Segundo** - Para os fins previstos nesta cláusula, não haverá acréscimo de salário.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA DISPENSA DA MARCAÇÃO DE PONTO NO INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

As empresas poderão dispensar a marcação de ponto nos horários destinados a repouso e alimentação.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica assegurado a concessão um dia de folga na semana subsequente, sem prejuízo de sua remuneração, caso o trabalhador labore por 7 (sete) dias consecutivos por necessidade imperiosa do empregador.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA MARCAÇÃO DE PONTO E CONTROLE DE ACESSO**



As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINAVAL, e com a devida concordância do SINDICATO PROFISSIONAL, optam neste ato, e na forma da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, promulgada pelo Ministro do Trabalho e Emprego e publicada no DOU de 28 de fevereiro de 2011, Seção I, página 131, por adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, na forma do artigo 1º, da referida Portaria nº J7J, mantendo a forma praticada atualmente em cada empresa, sem prejuízo do disposto nos parágrafos 1º. e 2º. do mesmo artigo 1º. da Portaria supramencionada.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

Desde que devidamente comprovadas, serão abonadas as faltas do empregado no segundo meio expediente dos dias destinados ao recebimento do PIS, com exceção daqueles que o recebam na empresa ou em agência bancária nela instalada.

**Parágrafo Primeiro:** Será abonada a falta do empregado estudante em caso de realização de prova, devidamente comprovada, desde que a mesma seja realizada em horário incompatível com o do trabalho e avisada ao empregador com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. Tal garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada, porém, a uma inscrição por semestre.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS E/OU INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas e/ou individuais não poderá iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, ou dia já compensado. No caso das empresas que compensam o sábado, o início das férias coletivas deverá, preferencialmente, coincidir com uma segunda-feira. Se isso não for possível, a empresa acordará previamente com o SINDICATO PROFISSIONAL a data de início das férias coletivas.

**Parágrafo Único:** As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo, considerando-se como quitado o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo.

## **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença maternidade para as empregadas que judicialmente adotarem crianças, nos termos do art. 392 - A da CLT.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão aos seus trabalhadores água potável, a qual será submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, sendo o resultado desta afixado no quadro de avisos e ficando a disposição do Sindicato dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO À SAÚDE DA GESTANTE**

As empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre, capaz de submetê-la a condições exaustivas de trabalho ou prejudicial à gravidez.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VIGILÂNCIA SANITÁRIA**

Em relação as normas relativas as instalações sanitárias, as empresas deverão disponibilizar 30% de seus chuveiros com fornecimento de água quente. Deverá, também adotar meios para efetuar o controle de vetores de doenças em conformidade com as normas da vigilância sanitária.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE EPIS**

Os empregados se obrigam a usar regularmente os EPIS, de acordo com o preceituado na legislação vigente, bem como a zelar por sua conservação. O não uso dos EPIS por parte do empregado o sujeitará às penas previstas em lei.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas fornecerão aos seus empregados os equipamentos de proteção individual, necessários à sua segurança e relativos ao tipo de atividade a ser desempenhada, bem como se comprometem a respeitar as normas prevencionistas de acidentes do trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, quando não se apresentarem ao serviço com os equipamentos fornecidos ou se apresentarem com estes em condições de uso inadequadas

**Parágrafo Terceiro:** A empresa deverá manter atualizada a ficha de controle dos EPIs com o C.A. comprovadamente válido.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

Aos integrantes da categoria profissional serão fornecidos, gratuitamente pelas respectivas empresas, uniformes e calçados de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço, desde que o seu uso seja decorrente de exigência da empresa, de norma legal ou quando o uniforme contiver qualquer marca identificadora da empresa, tais como nome ou logotipo, obrigando-se os empregados a zelar pela sua conservação.

**Parágrafo Único:** Para os empregados da área de produção, em que o desgaste dos uniformes é mais intenso, a empresa fornecerá um número mínimo de 2 (dois) uniformes ao ano, e quando devidamente comprovada a necessidade, fará a substituição.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PELA LAVAGEM DOS UNIFORMES USADOS POR SEUS**

As empresas que utilizam produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente são responsáveis pela lavagem dos uniformes de seus empregados, observando os preceitos da **LEI ESTADUAL Nº 5732, DE 27 DE MAIO DE 2010.**

**CIPA    composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

As empresas darão ciência, com 15 (quinze) dias de antecedência, ao SINDICATO PROFISSIONAL, da abertura das inscrições para realização de eleições dos membros de sua CIPA.

**Parágrafo Único:** As empresas se obrigam a liberar os empregados cipeiros titulares sem prejuízo na remuneração, para participarem do Encontro anual, quando convocados pelo SINDICATO PROFISSIONAL, e esses empregados receberão o certificado de participação.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a programar ações que promovam a sedimentação de uma cultura prevencionista, por parte das empresas e dos trabalhadores do setor, inclusive com a participação de representante da CIPA, em congresso que tenha a finalidade precípua de troca de experiência e de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PLANTÃO AMBULATORIAL**

Nos estabelecimentos trabalhando em horário noturno, como tal definido na CLT, a empresa manterá plantão ambulatorial e ambulância disponível para casos de emergência.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS EDUCATIVAS**

As empresas se comprometem a desenvolver campanhas educativas ou programas de esclarecimento sobre doenças sexualmente transmissíveis, uso de drogas, alcoolismo, tabagismo e câncer.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas facultarão ao SINDICATO PROFISSIONAL até 3 (três) dias por bimestre para promover a sindicalização de seus empregados, em local, forma e condições ajustadas previamente com a direção da empresa.

**Parágrafo primeiro:** O local a ser disponibilizado para os fins previstos no caput desta cláusula deverá ser de fácil acesso aos trabalhadores.

**Parágrafo segundo:** As empresas responderão à solicitação prevista no "caput" no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO**

As empresas manterão, em local de fácil acesso, quadro de informações do SINDICATO PROFISSIONAL, no qual serão fixadas comunicações do Sindicato remetidas por sua diretoria ou delegados sindicais a que se refere o art. 523 da CLT, legalmente investidos, os quais as rubricarão e por elas responderão pessoalmente.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NAS EMPRESAS**

- SINAVAL reconhece a representatividade sindical de todos os dirigentes legais que compõe a diretoria deste Sindicato Profissional assim como a extensão da base de representação.
- SINDICATO PROFISSIONAL, sempre que desejar tratar de assunto de interesse sindical no local de trabalho, terá garantido o acesso de dirigente, desde que seja estabelecido prévio entendimento com a direção da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de os entendimentos previstos no "caput" da presente cláusula gerarem dificuldades ou controvérsias de qualquer natureza, o SINDICATO PROFISSIONAL concitará o SINAVAL a intermediar os entendimentos.

**Parágrafo Segundo:** Os dirigentes sindicais, não afastados de suas funções no emprego, poder ausentar-se do serviço, quando convocados pelo SINDICATO PROFISSIONAL, para participar de cursos, encontros, congressos, seminários, assembleias e/ou qualquer outra atividade sindical, sem prejuízo dos salários,

repouso semanal remunerado, férias, 13º salário e demais direitos trabalhistas, desde que pré avisado o empregador, por escrito, pelo SINDICATO PROFISSIONAL, com antecedência de 24(vinte e quatro) horas da data de afastamento.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas enviarão ao SINDICATO PROFISSIONAL, por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, relação nominal dos empregados, com os respectivos recolhimentos

**Parágrafo Primeiro:** Por ocasião dos recolhimentos de Contribuição Associativa, as empresas enviarão ao SINDICATO PROFISSIONAL a relação nominal dos trabalhadores contribuintes, com os respectivos valores descontados.

**Parágrafo Segundo:** mensalmente, as empresas enviarão ao SINDICATO PROFISSIONAL a relação nominal dos trabalhadores associados a esta entidade sindical com os respectivos valores de mensalidades descontados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA EMISSÃO DE DOCUMENTOS E OBRIGAÇÕES**

**As empresas se comprometem a cumprir as seguintes formalidades:**

§ primeiro: Conceder aos empregados a qualquer tempo o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, para análise da saúde do trabalhador, tornando possíveis as medidas de segurança para minimizar ou anular a exposição,

§ Segundo: Fornecer o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos trabalhadores a qualquer tempo ou quando solicitado pelo Sindicato Profissional, tendo a empresa prazo de 10 (dez) dias para a entrega, para análise e controle de risco da saúde do trabalhador.

§ Terceiro: Manter atualizados na forma da Lei em seus arquivos o LTCAT para o mapeamento e controle da exposição dos agentes agressivos que ficam expostos seus empregados, possibilitando a prevenção das doenças/acidentes.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Nos termos do artigo 545 da CLT, será descontada mensalmente dos integrantes da categoria profissional que sejam associados ao SINDICATO PROFISSIONAL, Contribuição Associativa no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário nominal dos empregados, a qual, todavia, não poderá resultar em valor inferior a R\$ 20,00 (vinte reais) mensais.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento ao Sindicato, pelas empresas, será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante boleto bancário ou depósito na conta bancária a ser informado pelo SINDICATO PROFISSIONAL através do endereço eletrônico informado/cadastrado pela empresa junto a entidade ou diretamente em seu setor financeiro localizado na sede central, acompanhado de recibo próprio.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão enviar ao SINDICATO PROFISSIONAL, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da data do depósito realizado, além do comprovante do mesmo, relação nominal dos contribuintes com os respectivos descontos.

**Parágrafo Terceiro:** Para fins do desconto referido nesta cláusula, o SINDICATO PROFISSIONAL enviará às empresas, até o dia 15 (quinze) de cada mês, relação dos novos trabalhadores associados, da qual constarão o nome e o respectivo número na relação de associados já existentes na empresa.

**Parágrafo Quarto:** A empresa que se abster de processar o desconto descrito no parágrafo anterior arcará com o respectivo valor, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo Quinto:** O recolhimento da Contribuição Associativa efetuada fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido de multa de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo Sexto:** Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no parágrafo anterior, correrão juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês sobre o valor do principal.

**Parágrafo Sétimo:** As penalidades previstas nos parágrafos quinto e sexto serão de plena responsabilidade da empresa, não podendo a mesma descontar do empregado as multas e juros porventura aplicados, assumindo integralmente o ônus por sua inadimplência.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Os empregados, associados ou não ao SINDICATO PROFISSIONAL, poderão optar por participar a Contribuição Confederativa, concorrendo a prêmios que serão distribuídos pelo SINDICATO PROFISSIONAL, cujas regras e datas serão amplamente divulgadas pelo Sindicato obreiro.

**Parágrafo Primeiro:** A Contribuição Confederativa é de livre adesão.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados não associados poderão optar pela Contribuição Confederativa, em substituição à Contribuição Assistencial.

**Parágrafo Terceiro:** A Contribuição Confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da Contribuição Assistencial ou Sindical.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados que aderirem à Contribuição Confederativa terão, em suas folhas de pagamento, o desconto mensal de R\$ 20,00 (vinte reais), observando-se a regra do parágrafo anterior, o qual será repassado pela empresa ao SINDICATO PROFISSIONAL até o 4º (quarto) dia útil subsequente ao mês do desconto, através de boleto bancário a ser enviado pelo SINDICATO PROFISSIONAL.

**Parágrafo Quinto:** A empresa que se abster de processar o desconto descrito no parágrafo anterior arcará com o respectivo valor, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo Sexto:** O recolhimento da Contribuição Confederativa efetuada fora do prazo mencionado no parágrafo quarto será acrescido de multa de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo Sétimo:** Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no parágrafo anterior, correrão juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês sobre o valor do principal.

**Parágrafo Oitavo:** As penalidades previstas nos parágrafos sexto e sétimo serão de plena responsabilidade da empresa, não podendo a mesma descontar do empregado as multas e juros porventura aplicados, assumindo integralmente o ônus por sua inadimplência.

**Parágrafo Nono:** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de

15 (quinze) dias, as guias de recolhimento das Contribuições Confederativas devidamente autenticadas pela agência bancária.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL**

Em Assembleia Geral realizada no dia 22 (vinte e dois) de julho de 2021, os trabalhadores da categoria profissional aprovaram o desconto a título de Taxa Assistencial no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), sendo que tal desconto deverá ser feito em oito parcelas iguais de R\$ 15,00 (quinze reais) cada, a serem descontadas nos meses de novembro de 2021, dezembro de 2021, janeiro de 2022, fevereiro de 2022, março de 2022 e abril de 2022, maio de 2022 e junho de 2022 do salário dos trabalhadores que não se manifestarem contrários ao desconto, e será calculada e recolhida ao Sindicato dos Trabalhadores, pelas empresas, nas condições adiante discriminadas, sob pena de não o fazendo, no prazo estipulado, incorrer na correção monetária das mesmas, correspondente a 1/30 (um trinta avos) do fator de correção da Caderneta de Poupança, com base no dia 1º do mês anterior, aplicando sobre o valor não recolhido, por dia de atraso e revertido a favor do Sindicato Profissional, sem qualquer ônus para os empregados. O Sindicato Profissional assume a integral responsabilidade civil, criminal e trabalhista sobre o que trata a presente cláusula.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas se obrigam a fazer os descontos descritos no “caput” desta cláusula em folha de pagamento e repassá-los ao SINDICATO PROFISSIONAL até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, devendo, ainda, enviar ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados com os respectivos descontos.



**Parágrafo Segundo** – A taxa assistencial deverá ser repassada diretamente ao sindicato profissional, em sua sede localizada na Rua Ana Neri, 152, Benfca, Rio de Janeiro – RJ, ou na forma que este indicar.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento da Taxa Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido de multa de 5% (cinco por cento), conforme legislação vigente.

**Parágrafo Quarto** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no parágrafo anterior, correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal.

**Parágrafo Quinto** - As penalidades previstas nos parágrafos terceiro e quarto serão de plena responsabilidade da empresa, não podendo a mesma descontar do empregado as multas e juros porventura aplicados, assumindo integralmente o ônus por sua inadimplência.

**Parágrafo Sexto** - Excetuam-se do aludido desconto os associados do SINDICATO PROFISSIONAL os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação em vigor, recolhida para entidade sindical representativa de categoria profissional diversa da representada neste instrumento e aqueles que, no período de 16 de setembro até 05 (cinco) dias úteis, a contar da protocolização da presente convenção na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, firmarem de próprio punho sua recusa ao desconto previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Sétimo** - Considerando o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade e, considerando o prazo já deferido previsto no parágrafo sexto desta cláusula, os trabalhadores das empresas representadas pelo SINAVAL terão o prazo de até o 5 (cinco) dias úteis após a protocolização da convenção coletiva de trabalho vigente para, se for vontade do mesmo, firmarem de próprio punho em 3 (três) vias sua recusa ao desconto previsto nesta cláusula à Secretaria Geral do Sindicato Profissional, localizado a Rua Ana Neri, nº 152 segundo andar, em Benfca, bem como nas subsedes (subsede de Nova Iguaçu a Rua Iracema Soares Pereira Junqueira nº 99 salas 16 a 18, Centro e Subsede de Itaguaí, a Rua Nadir Antunes Ramalho nº 8 sala 5, no Bairro Engenho) estando o Sindicato compromissado a atender de 10:00hs às 17:00horas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO CUSTEIO DO SINDICATO**

Conforme assembleia geral da categoria realizada no dia 22(vinte e dois) de julho de 2021, na sede do sindicato, a contribuição sindical obrigatória, passa a se chamar contribuição sindical de solidariedade.

Essa contribuição será cobrada no mês de março e será repassada pelas empresas ao sindicato imediatamente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto no salário do trabalhador.

O valor aprovado em assembleia foi de 90% do dia de trabalho e obedecerá a distribuição e responsabilidade destina pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro.

**Parágrafo primeiro:** os descontos não serão efetuados para os empregados que se manifestarem de forma negativa a contribuição.

**Parágrafo segundo:** quando da contratação de novos trabalhadores as empresas poderão efetuar os referidos descontos no primeiro mês de trabalho, são quando da apresentação pelo trabalhador de comprovante de desconto efetuado no mesmo ano.

**Parágrafo terceiro:** esse desconto garantirá aos trabalhadores a representação pelo sindicato e as garantias obtidas nesta convenção coletiva de trabalho.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SOLUÇÃO DE IMPASSES**

Os Sindicatos convenientes obrigam-se a promover contatos recíprocos através de correspondências, reuniões ou outros meios adequados, conciliatórios, inclusive arbitragem, para garantir a correta interpretação, aplicação e observância das cláusulas e condições ora pactuadas, de forma a prevenir, sobrestar ou solucionar quaisquer conflitos delas resultantes.

**Parágrafo Primeiro:** Os conflitos, suscitados por qualquer uma das partes, deverão ser previamente examinados e, se possível, solucionados no âmbito da representação patronal e representação dos trabalhadores. A solução consensual, quando houver, será adotada por escrito, com assinatura das partes, na forma de acordo. O prazo para discussão do problema será de 60 (sessenta) dias, a contar da data em que uma parte der ciência à outra. Os prazos previstos poderão ser prorrogados, desde que haja comum acordo entre as partes. Não havendo consenso, as partes poderão se submeter ao procedimento de mediação ou, diretamente, de arbitragem.

**Parágrafo Segundo:** A arbitragem, se adotada, será indicada consensualmente pelos Sindicatos convenientes, em procedimento sumário

**Parágrafo Terceiro:** A observância da solução consensual ou arbitral é facultativa e não elide a opção pela busca da solução perante o Poder Judiciário, se assim preferir o trabalhador.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**

As partes acordam que as cláusulas desta convenção coletiva somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

As empresas obrigam-se a divulgar a presente Convenção, para amplo conhecimento dos trabalhadores.

JESUS CARDOSO DOS REIS SANTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS METALURGICOS DO RIO DE JANEIRO

ARIOVALDO SANTANA DA ROCHA  
Presidente  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO E REPARACAO NAVAL E  
OFFSHORE

### **ANEXOS ANEXO I - ATAS DAS ASSEMBLEIAS - 1ª, 2ª E 3ª**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA - 4ª**

[Anexo \(PDF\)](#)