



CAMPANHA SALARIAL 2017-2018

PAUTA REIVINDICAÇÃO

Proposta a ser deliberada pela Assembleia Geral Extraordinária de 14/09/2017

1. RECOMPOSIÇÃO DO VALOR AQUISITIVO DOS SALÁRIOS

Recompor o valor aquisitivo dos salários, no percentual de 10,33%, a partir de 1.11.2015.

2. REAJUSTE SALARIAL:

O salário base nominal dos empregados da categoria profissional conveniente devido no dia anterior a data base, será corrigido a partir da data base (1/11/2016), pelo percentual relativo à variação acumulada do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), apurado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre 1/11/2016 a 31/10/2017 ou, conforme o período anterior de um ano antes da respectiva data base.

Parágrafo primeiro – Todas as cláusulas que tiverem índices econômicos serão corrigidas, pelo menos, pelo mesmo percentual referido no caput.

Parágrafo segundo – Não será permitida a compensação de quaisquer reajustes, antecipações ou aumentos salariais, concedidos no período entre as datas bases, nem reajuste proporcional, em qualquer hipótese.

Parágrafo terceiro – Os empregados admitidos entre a data base e a data de celebração do acordo receberão o reajuste de forma integral.

3. AUMENTO REAL:

Após a correção salarial prevista na cláusula 1ª, a empresa concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente Acordo, um aumento salarial de 6,99% (seis por cento e noventa e nove centésimos), a título de aumento real.

4. ABONO:

A empresa concederá aos trabalhadores com vínculo de emprego na data base, ainda que suspenso o contrato de trabalho, um abono no valor correspondente ao salário mínimo calculado pelo DIEESE no valor de R\$3.744,83 (três mil setecentos e quarenta e quatro reais e oitenta e três centavos), a ser pago no mês de aprovação do Acordo.

Parágrafo Único. Os trabalhadores dispensados que prestaram serviços por algum período de tempo entre 01/11/2016 a 31/10/2017, conforme a data base respectiva, receberão o benefício de forma proporcional, valendo o período de 15 dias como fração corresponde a um mês de trabalho.

5. PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO:

A partir da data base, a empresa não poderá admitir e nem remunerar nenhum empregado da categoria profissional conveniente com salário de ingresso inferior a R\$2.575,00 (Dois mil quinhentos e setenta e cinco reais), para qualquer jornada de trabalho contratada, respeitando o limite constitucional.

6. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Fica ajustada a redução da jornada de trabalho, para 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e sem redução dos demais consectários legais, ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.

7. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO E TURNOS EQUIPARADOS:

A) O instrumento coletivo que regula turno ininterrupto de revezamento será negociado de forma separada e terá Assembleia específica para trabalhadores submetidos a esta jornada de trabalho.

B) A empresa concederá aos trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento folga mínima de 4 dias dentro de cada ciclo.

C) Em qualquer hipótese, os dias trabalhados em domingos, feriados ou folgas, serão pagos em dobro.

D) Estabelecer compensação financeira aos trabalhadores em virtude do estabelecimento de jornada superior a 6 horas por dia.

E) Para os trabalhadores que prestam serviços em turno ininterrupto de revezamento ou turno equiparado, conceder adicional de turno de 10% sobre a remuneração.

8. ADICIONAL NOTURNO:

Pagar, a título de adicional noturno, o percentual de **50% (cinquenta por cento)** sobre as horas trabalhadas entre 22 horas até o final do expediente.

9. VANTAGEM PESSOAL:

A) As vantagens pessoais não poderão ser utilizadas para aparentar isonomia salarial, devendo ser pagas como



acréscimo sobre o salário base equiparado dos ocupantes da mesma função.

B) Incidir as vantagens pessoais como base de cálculo de horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade e repouso semanal remunerado.

10. ANUÊNIO:

A cada ano de trabalho, a empresa aumentará o salário do trabalhador em 1%.

11. RETORNO DE FÉRIAS:

Conceder o benefício de Retorno de Férias correspondente ao montante de 30 dias de salário, por ocasião do retorno do trabalhador das férias gozadas, o qual será indenizado, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, para casos de férias vencidas, simples ou proporcional.

12. FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, deverá indenizar o trabalhador no equivalente de um salário, além dos prejuízos financeiros.

13. FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, salvo se o sábado ou domingo forem dias normais de trabalho, conforme escala de revezamento.

14. SOBREAVISO:

Fazer pagamento aos funcionários da empresa, quando a mesma disponibilizar o aparelho celular corporativo, em 1/3 das horas, fora do período de trabalho. Pagar as horas extras a partir do instante que o celular foi acionado pela empresa.

15. PLANTÃO:

A empresa deve oficializar os empregados submetidos a regime de plantão, os quais deverão ser remunerados com adicional de hora extra quando forem escalados.

16. DOS MENSALISTAS:

Os dias trabalhados a mais nos meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro, com 31 (trinta e um) dias, deverão ser pagos ou compensados.

17. HORAS EXTRAS:

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

A) Com o acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, quando trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20 horas mensais;

B) Com acréscimo de 200% (duzentos por cento), em relação à hora normal, quando trabalhadas nos dias de Repouso Semanal Remunerado, sábados, domingos e feriados ou ainda quando ultrapassar o limite de 20 horas mensais.

C) Os percentuais previstos nas alíneas “a e b” da presente cláusula aplicam-se, inclusive para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

D) A empresa entregará mensalmente o espelho de ponto ao empregado, discriminando o saldo de horas que possuir.

18. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS:

A) Ficará a cargo do trabalhador escolher entre receber o adicional de hora extra ou compensar a hora extra cumprida quando a empresa adotar Banco de Horas.

B) Optando pela compensação, a hora extra irá acrescer o saldo positivo do Banco de Horas, adicionada dos percentuais previstos na cláusula anterior, tendo o empregado o direito de compensar uma hora extra trabalhada por duas ou três horas de ausência, conforme o percentual aplicado (cláusula 17).

C) O Banco de Horas ficará limitado a três meses de duração.

D) As horas negativas existentes no momento da rescisão contratual serão abonadas.

19. HORISTAS/MARCAÇÃO DE PONTO:

A) Os registros de entrada e saída da empresa deverão ser feitos unicamente nas portarias da empresa.

B) Os intervalos intrajornadas (horários de almoço e jantar) deverão ser registrados unicamente nos refeitórios ou nas portarias, para o caso de quem faz refeições fora da empresa.

C) Os períodos de deslocamento, entre a portaria da empresa e o local de trabalho, serão pagos pelo empregador.

D) A empresa passará a adotar o registro de ponto por meio do sistema REP – Registro Eletrônico de Ponto, vedado



qualquer outro meio alternativo.

20. GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO.

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

21. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

22. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Aos empregados que contarem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses de aquisição do direito à aposentadoria, prevista nos artigos 48 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego.

23. GARANTIA DE EMPREGO DURANTE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Fica garantido o emprego dos trabalhadores durante o período da negociação coletiva compreendido entre os 30 dias que antecedem a data base até a data de registro do instrumento coletivo no MTE.

24. SAÚDE/REEMBOLSO:

Reembolsar 100% das despesas com tratamento médico, odontológico, medicamentos, óculos e lentes.

25. VALE CESTA:

Fornecer Vale Cesta no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais.

26. CRECHE:

A) Implementar creche para os filhos dos trabalhadores próximo a empresa;

B) O trabalhador poderá optar pela creche ou pelo auxílio creche, que será estendido ao pai, em qualquer hipótese; o benefício deverá ser concedido até a criança completar 6 anos de idade; o valor a ser reembolsado será de 100% até a criança completar 12 meses de idade e será de 80% até a criança completar 6 anos.

C) Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches. (PN 22 TST)

27. CARGOS/FUNÇÕES:

A) Instituir Plano de Cargos e Salários e adequar a anotação na CTPS de todos os empregados que estão exercendo função diversa da que estão registrados, bem como regularizar a respectiva remuneração.

B) Em caso de substituições, o substituto, em caso de salário inferior, receberá salário igual ao do substituído, nos termos da Súmula 159, I, do TST.

28. ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

29. PLANO DE SAÚDE:

A) Instituir Plano de Saúde com cobertura integral, custeada pela empresa, para todos trabalhadores, com possibilidade de inclusão de companheira/cônjuge, filhos/as, netos/as, pai e mãe, bem como outros dependentes legais (enteado/a, p. ex.), contemplando serviço médico/hospitalar e odontológico.

B) Apresentar discriminação dos valores gastos com despesa médica no contracheque quando forem descontados.

C) Conceder Plano de Saúde pelo período de um ano para aposentados e dispensados, mantendo as mesmas condições de quando o trabalhador estava em efetivo exercício.

30. PLR:

Estabelecer negociação entre Sindicato e empresa para definição, de comum acordo, do procedimento de negociação da PLR, nos termos da Lei 10.101/2000.

31. DISPENSA COMPULSÓRIA:

A dispensa compulsória, aquela determinada por interesse da empresa, não será computada como hora negativa no Banco de Horas.



32. ALIMENTAÇÃO:

- A) Conceder refeições gratuitas aos trabalhadores.
- B) A empresa fornecerá lanche a seus empregados no início de cada turno e na primeira hora extra.

33. TRANSPORTE:

- A) Instituir sistema de transporte externo para os funcionários e melhorar a frequência do transporte interno, conforme o caso; ou
- B) Aumentar a participação da empresa no vale-transporte, diminuindo o percentual de contribuição do trabalhador.

34. MUDANÇA DA DATA BASE:

A data base da categoria passará a ser o dia 1º de maio.

35. REFEITÓRIO:

Abriu todos os refeitórios aos sábados, domingos, feriados e no turno da noite.

36. FIM DAS CONTRATAÇÕES DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS:

A Empresa fica impedida de contratar empresas terceirizadas para prestar serviços em sua atividade fim, passando a partir de **1º de novembro de 2017**, a contratar diretamente todos os empregados das empresas terceirizadas em suas atividades fins, assegurando a todos os empregados os mesmos salários, vantagens e de todas as condições de trabalho idênticas aos que pratica.

37. CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO NO INTERIOR DA EMPRESA

A Empresa permitirá duas vezes por ano a realização de campanha de sindicalização por parte do sindicato dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante aviso-prévio de 15 dias do Sindicato.

38. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

39. DISPENSA DE EMPREGADO

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

40. RECEBIMENTO DO PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

41. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecida multa no valor de R\$ 1.500,00, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, valor este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação e que será revertido a parte lesada.

42. RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

43. MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

44. MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

45. EMPREGADO TRANSFERIDO. GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

46. DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

47. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA



Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

48. QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo partidário.

49. ABONO DE ATRASO PARA ASSEMBLEIA SINDICAL

Abonar os atrasos decorrentes de participação em Assembleia sindical, pelo tempo de até 30 minutos, no mês.

50. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

51. LICENÇA PARA ASSUNTOS PARTICULARES

A empresa concederá ao trabalhador um período de 2 horas mensais, cumulativos, para se ausentar do trabalho, sem qualquer ônus para o empregado, inclusive salário, para tratar de assuntos particulares.

52. GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE

- A) Fica garantido ao trabalhador estudante o direito de se ausentar do trabalho para fins de realização de provas.
- B) Os horários dos trabalhadores estudantes serão flexibilizados a fim de melhor garantir sua presença nas aulas.
- C) A empresa facilitará a concessão de estágios para os trabalhadores estudantes, inclusive contemplando a possibilidade de alteração de regime de jornada para sua execução.
- D) A empresa fornecerá incentivos, como bolsas e busca de descontos para os trabalhadores estudarem.

53. VALE CULTURA

Instituir o Vale Cultura previsto na Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012.

54. FORNECIMENTO DE KIT ESCOLAR

Fornecer Kit Escolar para os filhos/as e dependentes dos/as trabalhadores/as que estejam cursando ensino infantil, fundamental e médio.

55. DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

- A) Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença Previdenciário, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o Salário Nominal.
- B) O empregado aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo.
- C) Quando o empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a EMPRESA pagará seu Salário Nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento.
- D) Não sendo conhecido o valor básico do Auxílio-Doença ou Acidentário, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.
- E) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

56. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS:

- A) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo (B31), será garantido o emprego, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, nunca inferior a 180 (cento e oitenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT.
- B) Dentro do prazo limitado nesta garantia, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e EMPRESA, por pedido de demissão, por falta grave cometida pelo empregado ou pagamento dos salários correspondentes, sempre com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- C) Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica concedida pela perícia do INSS, em qualquer situação, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o Pedido de Reconsideração e a confirmação da alta;
- D) Havendo necessidade de o empregado retornar para o INSS, o serviço médico da empresa deverá entregar ao empregado relatório fundamentado, com descrição detalhada das atividades exercidas pelo trabalhador e do posto de trabalho, para ser apresentado à perícia médica previdenciária;



E) Conforme determinado no 1º item dessa reivindicação, os empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador.

57. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL:

Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença ocupacional crônica, adquiridas ou agravadas, anteriormente ou na vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho, os quais ficarem incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, sem prejuízo dos salários base antes percebidos, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

- A) que apresente redução da capacidade laboral;
- B) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo, e
- C) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral física ou psíquica.

Parágrafo 1º. Tanto as condições acima do acidente do trabalho quanto da doença profissional, deverão ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

Parágrafo 2º Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos.

Parágrafo 3º. Estão incluídos nas garantias supra os empregados vitimados em acidente de trajeto.

Parágrafo 4º. Os trabalhadores contemplados por esta cláusula terão custeados pela empresa todas as despesas médicas, odontológicas, tratamentos alternativos, medicamentos e outros necessários.

Parágrafo 5º. A empresa complementará o auxílio-doença acidentário recebido pelo trabalhador quanto a diferença existente entre o benefício e o salário, enquanto este estiver afastado pelo INSS.

58. ATESTADOS MÉDICOS:

A) Atestados de Acompanhamento: A ausência ao trabalho para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), filhos e/ou dependentes, menores e/ou incapazes, bem como pai e mãe, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para o empregado.

Parágrafo Único - A ausência ao trabalho conforme previsto no item anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado, bem como reduzir qualquer outro direito trabalhista, nem poderá ser descontada do banco de horas.

B) Prazo para entrega de atestados médicos: O trabalhador poderá apresentar atestado médico até 48 horas após o fim do prazo de afastamento, devendo comunicar o fato a empresa.

59. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

60. SAÚDE DA GESTANTE/LACTANTE

A) As gestantes/lactantes deverão ser afastadas de ambientes insalubres durante a gestação/amamentação, independente de atestado médico e do grau de risco.

B) Durante o afastamento, a gestante/lactante não poderá sofrer prejuízo salarial.

61. LICENÇA MATERNIDADE:

Conceder licença maternidade de 180 dias, após o parto, bem como por um prazo de 20 dias, além do previsto no art. 395 da CLT, em caso de aborto.

62. GARANTIA DE EMPREGO PARA A GESTANTE:

A garantia de emprego para a gestante será de 8 meses após o parto.

63. AMAMENTAÇÃO:

Aumentar os intervalos de amamentação para dois períodos de uma hora cada.

64. GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

65. EXAME PERIÓDICO

Fornecer transporte ou arcar com custos de ida e volta até o local onde serão realizados os exames.



66. EXAME DEMISSIONAL

Realizar o exame médico demissional de TODOS os trabalhadores demitidos, independente da data em que foi realizado o último exame ocupacional.

67. ENVIO DE CAT

A) A EMPRESA deverá comunicar o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e **em caso de morte ou acidente grave, de imediato**, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional (decreto 3.048 de 06.05.1999).

B) No caso de Acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao SINDICATO deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a EMPRESA tomou conhecimento do fato.

C) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento donexo causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independentemente da necessidade ou não de afastamento do trabalho.

D) A empresa remeterá ao Sindicato cópias das CATs por ela emitidas, no prazo de 2 (dois) dias úteis contados da emissão, independente se classificado como SPT ou CPT, ressalvados os prazos menores acima descritos.

E) A empresa se compromete a realizar o completo e correto preenchimento da CAT, em especial dos campos “Telefone” e “Endereço” do Acidentado e a facilitar o contato do sindicato com o trabalhador.

F) A empresa se compromete a enviar todas as CATs emitidas para o SINDIPA, mesmo que as envie também para outro sindicato.

Parágrafo Único – A empresa, para fins estatísticos, enviará ao Sindicato, nos meses de janeiro e julho, relatório das CATs emitidas no semestre imediatamente anterior.

68. PPP - PRAZO PARA ENTREGA:

As empresas entregarão o PPP pelo prazo inadiável de 30 dias após a solicitação

69. CIPA

A empresa, obrigada ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocará eleição para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato em curso, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao Sindicato no primeiro dia de publicação.

O edital deverá explicitar:

- o local para inscrição dos candidatos, que será feita contra recibo;
- as datas de início das inscrições, que será aberta, pelo menos, 5 (cinco) dias após a publicação do edital, e fim, cujo prazo de inscrição mínimo será de 7 (sete) dias e máximo de 15 (quinze);
- as datas da eleição e apuração dos votos, observando-se que as eleições deverão ser realizadas em até 30 (trinta) dias antes do término do mandato em curso.

A) A eleição será feita, obrigatoriamente, sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos.

B) O processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

C) A eleição e a respectiva apuração, poderão ser acompanhadas por 1 (um) representante sindical, devidamente identificado e qualificado em correspondência do Sindicato Profissional.

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização da eleição, o Sindicato será comunicado do resultado, relacionando os nomes dos eleitos, dos respectivos suplentes e dos representantes indicados pela empresa.

E) O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias e com o acompanhamento do Sindicato.

F) O curso de treinamento será obrigatório para todos os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da data da eleição dos mesmos.

G) A empresa informará por escrito ao Sindicato o cronograma de reuniões, no início do mandato, e encaminhará ao Sindicato, cópia das atas de reunião da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua realização.

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

I) A empresa concorda que membros da Diretoria do Sindicato ou seus representantes designados participem de reuniões da CIPA, recebendo cópia da respectiva ata, quando for solicitado pelo sindicato.

J) Os membros da CIPA representantes dos empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e ocorrências de doença relacionadas ao trabalho. Deverão ter acesso a todos os locais de trabalho, em quaisquer turnos, bem como a todas as informações de dados estatísticos referentes às doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho.

K) A empresa concorda em liberar do trabalho os representantes da CIPA para participarem de reuniões, congressos e



eventos relativos, exclusivamente, à Saúde e Segurança no Trabalho, Doenças Ocupacionais e outros temas de interesse, desde que avisado em tempo hábil.

70. LEVANTAMENTO AMBIENTAL:

Realizar, na vigência do próximo acordo coletivo, vistoria integral na planta da Empresa para levantamento das condições de trabalho e ambiental, com participação e acompanhamento do Sindicato e técnicos por ele indicado, para fins de pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade bem como adequação de PPPs conforme o laudo de levantamento ambiental.

71. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS BENÉFICAS CONQUISTADAS ANTERIORMENTE

O presente instrumento manterá as cláusulas benéficas conquistadas anteriormente e já incorporadas aos contratos de trabalho.