

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AM000435/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048207/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46202.007068/2010-24
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2010

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46202.007007/2010-67
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 23/08/2010

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

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE MANAUS, CNPJ n. 04.405.262/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDEMIR DE SOUZA SANTANA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS MET MEC E DE MAT ELET DE MAN, CNPJ n. 04.218.277/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ATHAYDES MARIANO FELIX;

SIND INTERESTADUAL DA IND DE MAT E EQUIP FERROV E RODOV, CNPJ n. 62.520.960/0001-30, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ATHAYDES MARIANO FELIX;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho no período de 31 de julho de 2010 a 1º de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **todos(as) empregados(as) das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Manaus; e empregados(as) Interestadual da Indústria de Materiais e de Equipamentos Ferroviários e Rodoviários**, com abrangência territorial em **Manaus/AM**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigentes em 31 de julho de 2010 serão reajustados, a partir de 1º de agosto de 2010, com a aplicação dos percentuais abaixo:

SALÁRIOS	REAJUSTE
Até R\$ 7.000,00	<i>07,10 (Sete virgula dez pontos percentuais).</i>
De R\$ 7.001,00 em diante	<i>06,10 (Seis virgula dez pontos percentuais)</i>

Parágrafo primeiro – Na aplicação do reajuste acima serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de 1º agosto de 2009 a 31 de julho de 2010, a exceção

dos reajustes concedidos a título de promoção, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem, aumento real e progressão salarial decorrente do plano de cargos e salários.

Parágrafo segundo – Aos trabalhadores admitidos entre 01 de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010, fica garantido o mesmo percentual de correção salarial aplicável aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o salário da função do paradigma. Para os funcionários admitidos em funções sem paradigma e para as empresas que iniciaram suas atividades no mesmo período, o percentual poderá ser aplicado de forma proporcional ao período trabalhado, até 31 de julho de 2010.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de agosto de 2010, o Piso Salarial inicial que terá como parâmetro o número de empregados da Empresa conforme tabela abaixo, ressalvado o disposto no parágrafo primeiro:

Empresas	Piso salarial R\$/MÊS
Montadoras de duas ou mais rodas motorizadas	759,00
Montadoras de duas rodas não motorizadas, descartáveis e de bens finais	700,00
Componentes de duas rodas com até 300 empregados e empresas de componentes de chicotes elétricos	626,00
Componentes de duas rodas acima de 301 empregados	668,00
Micro e pequenas empresas	612,00

Parágrafo 1º. Na ocorrência de Aumento de Quadro temporariamente limitado ao prazo de 6 (seis) meses, para fins de passagem de uma faixa para outra haverá uma tolerância equivalente a 15% (quinze pontos percentuais) do número de empregados, aplicado sobre aos limites máximos da faixa ou do piso em que a Empresa se encontra.

Parágrafo 2º. Ficam garantidas as condições mais favoráveis atualmente praticadas.

CLÁUSULA QUINTA - IGUALDADE DE TRATAMENTO

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

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais:

- 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, quando trabalhadas de Segunda a Sábado;
- 110% (cento e dez por cento), em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, quando trabalhadas aos domingos, feriados e horário noturno (das 22:00 até às 05:00 horas do dia seguinte) e dias pontes já compensados, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro – Quando houver extensão da jornada no horário noturno das 22:00 às 05:00 horas, o cálculo das horas extras serão realizados com base no salário acrescido do adicional noturno.

Parágrafo Segundo - O adicional de 110% (cento e dez por cento) e 150% (cento e cinquenta por cento) - não alcança os vigias, vigilantes e/ou pessoal de segurança, exceto quando trabalhado no dia de folga semanal e feriados.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que prestarem serviços fora do expediente normal de trabalho, em feiras ou exposições, serão remunerados nos termos do *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - FÉRIAS

- a) As empresas comunicarão por escrito aos seus empregados, com 30 (trinta dias) de antecedência, o início das férias individuais;
- b) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado e será fixado a partir do primeiro dia útil da semana;
- c) Os dias úteis já compensados não serão computados no período de gozo das férias individuais ou coletivas;
- d) As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem do gozo das férias, feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.
- e) Fica vedada à empresa a interrupção do gozo de férias concedidas ao empregado, salvo motivo de força maior;
- f) Quando as férias coletivas ou individuais abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente;
- g) Os empregados que pedirem demissão após 06 (seis) meses e menos de 01 (um) ano de serviço, terão direito a remuneração de férias proporcionais correspondente a 1/12 (um doze) avos por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO

A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição, que tenha caráter eventual, ou férias, o empregado substituto passará a perceber o salário do substituído, enquanto perdurar a substituição.

- a) A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função,

exceto para os cargos de supervisão, chefia e de formação superior, para os quais o prazo será de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único – Não se dará a efetivação quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social ou recebendo treinamento.

CLÁUSULA NONA - PROMOÇÃO

a) Após 30 (trinta) dias de experiência no desempenho da nova função, o empregado será promovido com aumento salarial equivalente e registro na CTPS;

b) Para os cargos de supervisão, chefia e de formação superior, o período de que trata a alínea “ a” não poderá ultrapassar 60 (sessenta) dias;

Parágrafo Único – Visando eliminar controvérsias na aplicação das garantias asseguradas nesta cláusula, o início dos prazos de que tratam as alíneas “ a” e “ b” supra, serão comunicados pela empresa ao empregado, por escrito, assinalando-se ainda qual a nova função a ser exercida.

CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

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

c) até 3 (três) dias úteis para a empregada que tenha filho(a) recém nascido, com menos de 6 (seis) meses de idade e que esteja internado em hospital ou pronto-socorro, a fim de acompanhar e poder amamentar a criança.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência será firmado de uma só vez, por um período máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ocorrer prorrogação, por mais um período de 30 (trinta) dias, somente em cargos ou funções que serão definidas de comum acordo entre Sindicatos convenionados;

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Parágrafo único – O contra-cheque mensal fornecido pelas empresas será impresso à tinta, para que o comprovante mantenha sua qualidade e legibilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

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

b) Fica garantido, se for o caso, a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante,

matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificada à empresa dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da matrícula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA NAS RESCISÕES

a) A quitação da rescisão de contrato de trabalho será efetuada nos seguintes casos:

I – Até o 1.º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, ou,

II - Até o 10.º (décimo) dia, a contar a partir do 1.º. (primeiro) dia útil da notificação da demissão, quando da ausência do cumprimento do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

b) O saldo de salário do período de trabalho antes do pré-aviso, bem como do período de aviso prévio trabalhado no mês da comunicação, deverá ser pago na ocasião do pagamento geral dos salários dos demais empregados, caso a quitação da rescisão tenha data posterior a esse evento;

c) No ato da homologação das rescisões, em que o empregado com mais de 1 (um) ano na empresa, tenha sido dispensado sem justa causa, a empresa apresentará o extrato atualizado da conta vinculada do FGTS, para efeito de conferência da indenização devida sobre os valores do FGTS em tais rescisões:

d) O atraso na quitação da rescisão contratual, nos casos de pedido de demissão, casos incontroversos de rescisão sem justa causa e quitação da rescisão por justa causa, será objeto de punição de uma multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) do último salário nominal percebido pelo ex-empregado, que reverterá em favor deste, ressalvados os casos em que ocorrer atraso por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do ex-empregado, apesar de avisado por escrito, hipóteses nas quais a essa entidade fornecerá declaração em favor da parte que comparecer, contendo dia e hora;

e) No ato da quitação da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, esta fornecerá ao trabalhador o formulário devidamente preenchido do seguro desemprego, na forma da Lei;

f) O Sindicato Profissional, nos dias e horário de expediente normal não fixará dia e hora para que as empresas procedam às homologações das rescisões contratuais sendo que a partir de 5 (cinco) rescisões contratuais a serem homologadas, a Empresa se obriga a comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data da homologação respectiva.

g) Após às 13:00 (treze) horas, o pagamento de verbas devidas nas rescisões de contratos de trabalho será efetuado preferencialmente através de depósito bancário na conta corrente do trabalhador, ou em dinheiro, e não em cheque, para evitar que o trabalhador fique sem receber o valor a que tem direito no mesmo dia, dado o horário do funcionamento dos bancos e dificuldade de deslocamento do local do pagamento à agência bancária.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

Quando a empresa convocar os candidatos para realização de testes práticos ao pessoal operacional e estes se estenderem até os horários normais de alimentação da empresa, estas se obrigam a fornecer alimentação aos candidatos por elas convocados para recrutamento e

seleção.

Parágrafo único – A realização de testes práticos para o pessoal operacional não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, ressalvados os cargos e funções de nível superior, cuja relação e prazos serão estabelecidos, de comum acordo, entre os Sindicatos convenionados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA ÀS GESTANTES

Será garantido emprego e salário à gestante, a partir do início da gestação até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, além do aviso prévio previsto na CLT.

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

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

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

d) Será garantido emprego e salário à gestante, que realizar aborto clínico, por determinação de junta médica, devidamente autorizado, nos termos previstos no *caput* desta cláusula.

e) Nos casos de gravidez de risco, devidamente comprovado por meio de laudo médico e com concordância do médico do trabalho da empresa, a gestante poderá afastar-se no sétimo mês de gravidez, sem prejuízo do período de 180 (cento e oitenta) dias, que serão contados a partir da data do parto.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

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

b) A complementação de que trata esta cláusula, deverá ser paga no dia do pagamento dos demais empregados, sem prorrogação.

c) Não sendo conhecido o valor básico previdenciário ou acidentário, que trata a letra “ a ” acima, a complementação deverá ser paga em valores estimados, fazendo-se as compensações nos períodos subseqüentes.

d) Ocorrendo diferenças, a maior ou menor, estas deverão ser compensadas no pagamento

imediatamente posterior.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas deverão contratar um plano de assistência para cobertura desses infortúnios, excluindo-se desta obrigação as empresas com até 150 empregados, obedecendo aos seguintes parâmetros:

- a) Falecimento do empregado:
R\$10.000,00 (Dez mil reais) a título de Indenização pós morte;

R\$3.000,00 (Três mil reais) para cobertura das despesas com o funeral.

12 (doze) cestas básicas no valor unitário de R\$100,00.
- b) Falecimento de Dependentes legais:

R\$3.000,00 (Três mil reais) para cobertura das despesas com o funeral.
- c) O valor máximo do prêmio a ser pago por esse plano de assistência será de R\$ 4,05 (Quatro reais e cinco centavos) mensais, cabendo às empresas 50% (cinquenta por cento) e os restantes 50% (cinquenta por cento) as expensas do Empregado.

Parágrafo primeiro – As Empresas que mantêm e enquanto forem mantidos, planos de seguro de vida em grupo, com prêmio e plano de benefícios já existentes, cujo conjunto de benefícios for igual ou superior ao estabelecido acima, ficam excluídas dessa obrigação, mantido ainda, para todas as empresas, sem exceção a obrigação de:

- a)** No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará as despesas decorrentes do funeral, a título de auxílio funeral, até o limite de 1 (um) salário nominal do falecido.
- b)** No caso de falecimento de filhos, cônjuge (marido, mulher, companheiro, ou companheira), devidamente registrados na empresa, esta pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o salário, o valor correspondente a 1 (um) piso da categoria.

Parágrafo segundo - Fica estabelecido para as empresas que não possuem o referido plano, o prazo de 6 (seis) meses para contratação, nos moldes estabelecidos no *caput* da cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, enquanto mantida a atual política de incentivos fiscais, federais e estaduais, concederão Assistência Médica, mediante Plano de Saúde, registrado na Agência Nacional de Saúde (ANS), a seus empregados e dependentes respectivos, esses assim considerados de acordo com as normas da Previdência Social, podendo ser cobrado pelas empresas, custo simbólico de, no máximo, R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por empregado.

Parágrafo Único – Ficam excluídos do limite máximo de desconto estabelecido no caput desta cláusula, os casos em que, por interesse pessoal do trabalhador, este faça opção por plano superior ao concedido aos demais trabalhadores ou, sejam incluídos agregados de família.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

- a)** As empresas convocarão eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato da CIPA existente. As eleições serão convocadas através de edital afixado nos quadros de avisos, explicitando o local e o prazo de inscrição dos candidatos. Cópia do referido edital será enviada ao Sindicato Profissional nos 10 (dez) primeiros dias do período acima estipulado;
- b)** Ao empregado inscrito como candidato da CIPA, será fornecido comprovante, em papel timbrado da empresa, no ato da inscrição;
- c)** Não poderão inscrever-se empregados cumprindo período de experiência ou contratos de trabalho com prazo determinado;
- d)** O processo eleitoral e a apuração dos resultados das eleições serão coordenados pelo presidente e vice-presidente da CIPA, em conjunto com o órgão de segurança ocupacional da empresa;
- e)** A eleição será feita sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;
- f)** As eleições serão realizadas no período normal de trabalho;
- g)** No prazo máximo de 10 (dez) dias da realização das eleições, a empresa comunicará ao Sindicato Profissional o resultado das eleições, indicando o nome dos membros titulares e suplentes eleitos e os demais votados;
- h)** As empresas informarão ao Sindicato Profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data da realização da SIPAT;
- i)** As empresas com menos de 20 (vinte) empregados estarão desobrigadas do cumprimento integral do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE CARTÃO DE PONTO

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

Parágrafo Primeiro - A marcação do cartão de ponto, no intervalo para refeições, não será obrigatória para os empregados.

Parágrafo Segundo – As empresas fornecerão, quando solicitado pelo trabalhador, relatório mensal da marcação do ponto, considerando-se as datas de fechamento praticado pelas empresas, sendo que o trabalhador(a) deverá assinar a segunda via, como recibo.

Parágrafo Terceiro – Ficam dispensadas da obrigatoriedade prevista no Parágrafo Segundo acima, aquelas empresas que disponibilizem aos seus empregados, por meio de internet, intranet ou qualquer outro meio de informática.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALIDADE DAS CLÁUSULAS NÃO ECONOMICAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 2 (dois) anos a partir de 1º de agosto de 2010 até 31 de julho de 2012, para as cláusulas consideradas não econômicas, sendo que as econômicas terão validade de 1 (um) ano, ou seja, de 1.º de agosto de 2010 até 31 de junho de 2011.

Parágrafo Primeiro – São consideradas cláusulas econômicas para os efeitos do caput desta, as cláusulas: 1.ª (primeira); 2.ª (segunda); 24 (vigésima quarta) e 25 (vigésima quinta).

Parágrafo Segundo – Poderão ser apresentadas, para fins negociais, novas cláusulas relativas a matérias ou temas não previstos ou regulados nesta CCT, incluindo-se na pauta as cláusulas 04; 05; 13; 29 e 52.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Às micros e pequenas empresas, assim definidas em Lei, que gozem dos benefícios do Simples ou similar, não beneficiados pelos incentivos fiscais da Zona Franca de Manaus, bem como aquelas que não possam cumprir as cláusulas previstas nesta CCT, deverão celebrar Acordo individualizado, com a anuência dos Sindicatos Patronal e dos Trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NULA - SEM VALOR NA CCT 2010/2011

CONTA-CORRENTE PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS.

As empresas se empenharão para obter junto as instituições bancárias, condições especiais e subsídios para beneficiar seus empregados, tendo como parametro a prática usual de mercado entre os demais bancos concorrentes, de forma essa reciprocidade de condições de manter as estruturas atuais e instalações de prestações de serviços bancários (agências, postos, caixa eletrônicos) à disposição nas empresas.

VALDEMIR DE SOUZA SANTANA

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC E DE MAT ELET DE MANAUS

ATHAYDES MARIANO FELIX

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS MET MEC E DE MAT ELET DE MAN

ATHAYDES MARIANO FELIX

Diretor

SIND INTERESTADUAL DA IND DE MAT E EQUIP FERROV E RODOV