

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA MECÂNICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS, de um lado, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SETE LAGOAS, de outro, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### 1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2012, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2013 obedecendo aos critérios abaixo:

**A - Para as empresas que em 30/09/2013 contavam com até 50 (cinquenta) empregados:**

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2012 alcançavam até R\$ 5.816,00 (cinco mil, oitocentos e dezesseis reais): **6,50 % (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento)**.

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2012 alcançavam acima de R\$ 5.816,00 (cinco mil, oitocentos e dezesseis reais): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 378,04 (trezentos e setenta e oito reais e quatro centavos)**.

**B - Para as empresas que em 30/09/2013 contavam com mais de 50 (cinquenta) empregados:**

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2012 alcançavam até R\$ 5.816,00 (cinco mil, oitocentos e dezesseis reais): **7,00 % (sete inteiros por cento)**.

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2012 alcançavam acima de R\$ 5.816,00 (cinco mil, oitocentos e dezesseis reais): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 407,12 (quatrocentos e sete reais e doze centavos)**.

1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2012, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2012.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2012, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

|| 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2012, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

## 2ª)- SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

a. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 com até **50** (cinquenta) empregados: **R\$ 787,60** (setecentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 com **mais de 50** (cinquenta) e **até 150** (cento e cinquenta) empregados: **R\$ 800,80** (oitocentos reais e oitenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

c. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 com **mais de 150** (cento e cinquenta) e **até 400** (quatrocentos) empregados: **R\$ 818,40** (oitocentos e dezoito reais e quarenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

d. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 **mais de 400** (quatrocentos) e **até 1.000** (um mil) empregados: **R\$ 842,60** (oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

e. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2013 **mais de 1.000** (um mil) empregados: **R\$ 858,00** (oitocentos e cinquenta e oito reais) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo único:** Os salários de ingresso fixados nesta cláusula não se confundem com salário profissional e em decorrência não serão considerados como base de cálculo para o pagamento de adicionais de insalubridade.



### **3ª) - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**Parágrafo Único** - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 30 (trinta) dias consecutivos.

### **4ª) - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS**

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

### **5ª) - HORAS EXTRAS**

As horas extras, para os empregados que trabalham em jornada normal de 44 horas semanais, serão remuneradas na forma a seguir:

- a. Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.
  - a.1. Com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;
    - a.2. Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
    - a.3. Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.
  - b. Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

§ 2º - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### **6ª) - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

**Parágrafo Único** – O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

#### **7ª) - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Único**- O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

#### **8ª)- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 80 (oitenta) dias.

§ 1º- Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

§ 2º- O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

#### **9ª) FÉRIAS - CONCESSÃO**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§1º- As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou



gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

¶ 2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§3º - O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal

### 10ª) - ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 1.286,80** (hum mil, duzentos e oitenta e seis reais e oitenta centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 870,50** (oitocentos e setenta reais e cinquenta centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 735,30** (setecentos e trinta e cinco reais e trinta centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

¶ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

- I. As enumeradas no art. 473 da CLT;
- II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);
- III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta convenção.

VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos desta Convenção Coletiva.

¶ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

¶ 3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente;

¶ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

¶ 5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente;

¶ 6º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

¶ 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

¶ 8º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, ¶ 9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

#### **11ª)- GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem 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 integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.



§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

§ 3º - Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º e 3º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

### **12ª) - ABONO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

- I. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.
- II. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

§ 2º - Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

### **13ª) - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA**

Nos casos de aposentadoria por invalidez, as empresas pagarão a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

**Parágrafo Único** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

### **14ª) - RETORNO DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado que retornar ao emprego após a baixa do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou salário por 90 (noventa) dias após o retorno.

### **15ª) - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante, matriculado em curso regular, previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 horas e com posterior comprovação da prestação, desde que os horários dos exames sejam coincidentes com o horário de trabalho, poderá se ausentar do serviço no horário da prova, sem prejuízo do salário.

### **16ª) - ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme Parágrafo 4º do Art. 59 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.



§ 1º- Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS ou do Sindicato Profissional.

§ 2º - As empresas deverão fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.

#### **17ª) - CONVÊNIOS MÉDICOS**

As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

**Parágrafo único** – O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de **15 (quinze)** meses, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) o auxílio doença ou auxílio doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

#### **18ª) - PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS**

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

**Parágrafo Único** – Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no "caput", as empresas fornecerão as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

#### **19ª) - CARTA DE DISPENSA - JUSTA CAUSA**

As empresas convenientes obrigam-se, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação por escrito em que conte o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, considerar-se a dispensa como sem justa causa.

#### **20ª)- RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO**

As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais convenientes, desde que solicitadas, por escrito, pelo empregado interessado, fornecerão quando da rescisão

contratual, a relação dos salários de contribuição, para fins de comprovação perante o INSS.

### **21ª) - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

Fica vedado às empresas anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

### **22ª) DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

### **23ª) - ELEIÇÕES NA CIPA**

As empresas convenientes comunicarão ao Sindicato Profissional, com 10 (dez) dias de antecedência a convocação das eleições da CIPA.

### **24ª) - UNIFORMES**

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§ 1º - As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2011, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT n.ºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido pelas empresas, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a. Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b. Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
- d. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.



## **25ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **26ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco)** dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

## **27ª) COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

¶ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

¶ 2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

¶ 3º - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

¶ 4º - As empresas que já fornecem, a seus empregados, assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus

