

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FERRO 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, SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS e o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES, e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, SIDERÚRGICA, FUNDIÇÃO, ESTANHOS E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE SÃO JOÃO DEL REI, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### 1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2017, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2018, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2017 alcançavam até R\$ 6.330,00 (seis mil, trezentos e trinta reais): **3,97%** (três inteiros e noventa e sete por cento) em **1º de outubro de 2018**, aplicáveis sobre o salário de outubro de 2017.

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2017 alcançavam acima de R\$ 6.330,00 (seis mil, trezentos e trinta reais): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 251,30 (duzentos e cinquenta e um reais e trinta centavos)** em 1º de outubro de 2018.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2017 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2017.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2017, 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 2017, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

## **2ª) ABONO ÚNICO ESPECIAL- EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR**

As empresas que **NÃO** possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2018 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula concederão aos seus empregados, com contratos em vigor na data da assinatura da presente Convenção, um pagamento total, nos seguintes valores e condições:

**A) Empresas que em 30/09/2018 contavam com até 10 (dez) empregados: 20% (vinte inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2018, observado o limite mínimo de R\$ 232,50 e limite máximo de R\$ 386,25;**

**B) Empresas que em 30/09/2018 contavam com mais de 10 (dez) e até 150 (cento e cinquenta) empregados: 22% (vinte e dois inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2018, observado o limite mínimo de R\$ 244,15 e limite máximo de R\$ 467,55;**

**C) Empresas que em 30/09/2018 contavam com mais de 150 (cento e cinquenta) e até 400 (quatrocentos) empregados: 25% (vinte e cinco inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2018, observado o limite mínimo de R\$ 244,15 e limite máximo de R\$ 602,50;**

**D) Empresas que em 30/09/2018 contavam com mais de 400 (quatrocentos) empregados e até 1000 (mil) empregados: 30% (trinta inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2018, observado o limite mínimo de R\$ 337,10 e limite máximo de R\$ 833,30;**

**E) Empresas que em 30/09/2018 contavam com mais de 1000 (mil) empregados: 35% (trinta e cinco inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2018, observado o limite mínimo de R\$ 425,45 e limite máximo de R\$ 1.058,40.**

1- As empresas cujos valores de Participação nos Lucros ou Resultados forem inferiores aos aqui determinados ficarão obrigadas apenas a complementar os valores pagos.

**§1º-** Os valores estipulados nesta Cláusula, serão devidos somente aos empregados em atividade na data da assinatura da presente Convenção, e integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2017, sem interrupção ou suspensão do

Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2017, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/11 (um onze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 1º de outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018.

§2º - Estão excluídos os empregados já pré-avisados da demissão e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor.

§3º - O presente pagamento, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

§4º - Os valores pagos pelas empresas em cumprimento da presente cláusula serão compensados, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão do Judiciário.

§5º - A empresa poderá negociar com a representação profissional dos seus trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados em substituição ao presente abono.

§ 6º- O pagamento será efetuado observado o seguinte:

- **Empresas com até 20 empregados** em 30/09/2018: 4 (quatro) parcelas iguais de 25% (vinte e cinco por cento) dos valores previstos, sendo **a primeira até 20/12/2018**, a segunda com os salários de janeiro/2019 a terceira junto com os salários de fevereiro/2019 e a quarta junto com os salários de março/2019.
- **Empresas com mais de 20 e até 50 empregados** em 30/09/2018: 3 parcelas iguais de 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) dos valores previstos, sendo **a primeira até 20/12/2018**, a segunda com os salários de janeiro/2019 e a terceira junto com os salários de fevereiro/2019.
- **Empresas com mais de 50 empregados** em 30/09/2018: 2 (duas) parcelas iguais de 50% (cinquenta inteiros por cento) dos valores previstos, devendo **a primeira até o dia 20/12/2018** e a segunda juntamente com o pagamento dos salários de janeiro/2019.

### **3ª) 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 30/09/2018 **com até 20 (vinte) empregados, R\$ 1.073,60** (um mil e setenta e três reais e sessenta centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2018**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.
- b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2018 **com mais de 20 (vinte) empregados, R\$ 1.086,80** (um mil e oitenta e seis reais e oitenta centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2018**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

#### **4ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§1º - Quando o 5º. (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º. (quarto) dia útil.

§2º - As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a - O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b - O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,3% (três centésimos por cento) do seu salário nominal, não podendo ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

#### **5ª) HORAS EXTRAS**

I - As horas extras 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 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, antecipadamente ou 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) 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 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, o emprego ou indenização equivalente aos

valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito, acrescidos do percentual de 29% (vinte e nove inteiros por cento). Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

**§ 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 no prazo de 90 (noventa) dias 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.

### **7ª) ABONO DE FÉRIAS/ASSIDUIDADE**

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\$ 1.742,85** (um mil, setecentos e quarenta e dois reais e oitenta e cinco 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\$ 1.179,02** (um mil, cento e setenta e nove reais e dois 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\$ 995,93** (novecentos e noventa e cinco reais e noventa e três 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 (doze) 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.

§ 9º - O pagamento do abono previsto nesta cláusula não exime as empresas de pagarem, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

### **8ª) FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO**

As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

### **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.

**§4º** - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

### **10ª) COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

### **11ª) RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 3 (três) dias úteis;
- b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

### **12ª) FECHAMENTO DO PONTO**

Visando assegurar que o pagamento de salários possa ser realizado antes do limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte) e ainda a possibilidade de ocorrer admissões de novos empregados durante todo o mês, as partes acordam que os ajustes de todos os registros/informações legais relativos a todos empregados poderão ser efetuados até o último dia do mês subsequente.

### **13ª) ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22h de um dia e 5h do dia seguinte, 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 adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

#### **14ª) 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.

#### **15ª) 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.

#### **16ª) 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 - 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.

§ 2º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

## **17ª) 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 em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

## **18ª) 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 30/09/2017, 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 nºs. 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.

## **19ª) RECEBIMENTO DE PIS**

As empresas que não pagam diretamente PIS, se obrigam a conceder a seus empregados 3 (três) horas para o recebimento do mesmo.

## **20ª) REFEITÓRIOS /VESTIÁRIOS**

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas. As empresas com menos de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a fornecer condições para o aquecimento das refeições de seus empregados.

## **21ª) COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, as empresas, ao efetuarem o pagamento do 13º salário não poderão descontar esse período.

## **22ª) LICENÇA CASAMENTO**

A licença para casamento prevista no item II do Artigo 473 da CLT deverá ser de três (3) dias úteis consecutivos.

## **23ª) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A. Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

B. Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

C. A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do Sindicato Profissional.

## **24ª) ALEITAMENTO**

Para amamentar o próprio filho até que este complete **08 (oito)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

## **25ª) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no “**caput**” em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

## **26ª) CRECHE**

As empresas em que trabalharem pelo menos **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no § 1º desta cláusula.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2018, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R\$ 344,35 (trezentos e quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos)**.

§ 2º - As empresas com menos de 1.000 (um mil) empregados poderão optar pelo credenciamento previsto no CAPUT desta Cláusula ou pelo reembolso previsto no Parágrafo anterior.

§ 3º - O reembolso previsto nos §§ 1º e 2º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

§ 4º - As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 5º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

### **27ª) 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 da Federação Profissional.

**Parágrafo Único** - 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 INSS.

### **28ª) ABONO DE FALTA**

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, 1 (um) dia de falta em razão do falecimento de sogro ou sogra, bem como na hipótese de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que o empregado beneficiário apresente comprovação escrita do fato autorizativo.

### **29ª) 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 31 (trinta e um) dias consecutivos.

### **30ª) DEFICIENTE FÍSICO**

Os sindicatos representativos das categorias econômicas recomendam às empresas dos seus respectivos setores, o aproveitamento, na medida de suas possibilidades, da mão-de-obra do deficiente físico.

### **31ª) EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

### **32ª) EMPREGADO ALUNO**

O empregado aluno ou o menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

### **33ª) QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

### **34ª) AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado, contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01(hum) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

### **35ª) PROMOÇÕES**

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

### **36ª) RETORNO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado que retornar ao emprego após a baixa do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias após o retorno.

### **37ª) RETORNO EMPREGADO INSS**

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**Parágrafo único** - Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

### **38ª) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa) 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.

### **39ª) CARTA DE REFERENCIA**

As empresas não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

### **40ª) CARTA DE DISPENSA**

As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado no prazo máximo de 03 (três) dias.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de se tratar de dispensa por justa causa, a empresa informará, também por escrito, os motivos da dispensa, sob pena de criar presunção de inexistência de justa causa.

### **41ª) RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS**

As empresas se obrigam a receber os diretores do Sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

### **42ª) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO**

As empresas se comprometem a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a **2 (dois)** membros titulares a cada vez e por **1 (um) dia**.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

#### **43ª) 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.

#### **44ª) LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o § 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

**Parágrafo Único** - Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

#### **45ª) PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

**Parágrafo Único** - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

#### **46ª) ATRASO RECOLHIMENTO CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

**Parágrafo único**- Até o 10º.(décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação

contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

#### **47ª) - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Durante a vigência da presente convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

#### **48ª) - ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART., nos moldes do disposto na referida Lei.

#### **49ª) - CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO**

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Único** - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

#### **50ª) - RISCO GRAVE E IMINENTE**

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

#### **51ª) - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

### **52ª) - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO**

As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

**Parágrafo único** – Nos períodos acima estipulados fica vedado ao empregador determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição do empregador.

### **53ª) - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pelas Entidades Sindicais Patronais.

### **54ª) - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, e da mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº **PMPP 009034/2018**, cujos termos os sindicatos profissionais expressamente aderem, e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos Profissionais, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, do mês de **janeiro de 2019**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

**§ 1º** - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar da data de assinatura da CCT, ou seja **até o dia 04/12/2018**.

**§ 2º** - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede dos sindicatos profissionais, a oposição poderá ser feita mediante correspondência de próprio

punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.

§ 3º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia **15 de dezembro de 2018**, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 4º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 5º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 6º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 7º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 9º - O valor do desconto previsto no caput será de **4%** (quatro por cento) do salário corrigido de janeiro/2019, sendo **2%** (dois por cento) para o Sindicato e **2%** (dois por cento) para a Federação, **com o limite máximo de R\$60,00** (sessenta reais) para cada parcela.

§ 10 - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, SIDERÚRGICA, FUNDIÇÃO, ESTANHOS E

REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE SÃO JOÃO DEL REI, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na Conta 500.356-0 da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Ag. 0151, OP 003 e em favor da FEDERAÇÃO SINDICAL E DEMOCRÁTICA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MINAS GERAIS, na Conta 1068-7 da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Ag. 1639.

#### **55ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2018 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias

#### **56ª) MULTA**

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta Convenção, por infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar-se de cláusula que se cumpra em um único ato.

O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

#### **57ª) JUÍZO COMPETENTE**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

#### **58ª) ACORDOS DE EMPRESAS**

As empresas que firmarem Acordo Coletivo diretamente com o Sindicato dos Trabalhadores não estarão obrigadas ao cumprimento desta Convenção Coletiva.

#### **59ª) VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2018 até 30 de setembro de 2019.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

#### **60ª) - PRAZO PARA PAGAMENTO**

As diferenças salariais poderão ser pagas juntamente com os salários de dezembro de 2018, sem qualquer ônus.

Belo Horizonte, 27 de novembro de 2018.

#### **PELAS ENTIDADES PATRONAIS**

**Verônica Maria Flecha de Lima Álvares**  
CPF 736.853.806-72

#### **PELA ENTIDADE PROFISSIONAL**

**Aldiério Florêncio Pereira**  
CPF 004.311.356-73