

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 2010, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2011 obedecendo aos critérios abaixo:

A - Para as empresas que em 30/09/2011 contavam com até 50 (cinquenta) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2010 alcançavam até R\$ 4.930,62 (quatro mil, novecentos e trinta reais e sessenta e dois centavos): **9,50 % (nove inteiros e cinquenta centésimos por cento)**.

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2010 alcançavam acima de R\$ 4.930,62 (quatro mil, novecentos e trinta reais e sessenta e dois centavos): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor **de R\$ 468,40 (quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta centavos)**.

B - Para as empresas que em 30/09/2011 contavam com mais de 50 (cinquenta) empregados:

1- Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2010 alcançavam até R\$ 4.930,62 (quatro mil, novecentos e trinta reais e sessenta e dois centavos): **10 % (dez inteiros por cento)**.

2- Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2010 alcançavam acima de R\$ 4.930,62 (quatro mil, novecentos e trinta reais e

sessenta e dois centavos): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor **de R\$ 493,00 (quatrocentos e noventa e três reais)**.

§1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2010, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2010.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2010, 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 2010, 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 2011 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 30/09/2011 contavam com até 10 (dez) empregados: 20% (vinte inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2011, observado o limite mínimo de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) e limite máximo de R\$ 292,60 (duzentos e noventa e dois e sessenta centavos);

B) Empresas que em 30/09/2011 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/2011, observado o limite mínimo de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) e limite máximo de R\$ 354,20 (trezentos e cinquenta e quatro reais e vinte centavos);

C) Empresas que em 30/09/2011 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/2011, observado o limite mínimo de R\$ 184,80 (cento e oitenta e quatro reais e oitenta centavos) e limite máximo de R\$ 456,50 (quatrocentos e cinquenta e seis reais e cinquenta centavos);

D) Empresas que em 30/09/2011 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/2011, observado o limite **mínimo de R\$ 255,20 (duzentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos)** e limite **máximo de R\$ 631,40 (seiscentos e trinta e um reais e quarenta centavos)**;

E) Empresas que em 30/09/2011 contavam com mais de 1000 (mil) empregados: 35% (trinta e cinco inteiros por cento) do salário nominal do empregado, vigente em outubro/2011, observado o limite **mínimo de R\$ 322,30 (trezentos e vinte e dois reais e trinta centavos)** e limite **máximo de R\$ 801,90 (oitocentos e um reais e noventa centavos)**.

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 outubro de 2010, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2010, 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 2010 a 30 de setembro de 2011.

§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 30/09/2011: 4 (quatro) parcelas iguais de 25% (vinte e cinco por cento) dos valores previstos, sendo **a primeira até 30/11/2011**, a segunda com os salários de dezembro/2011 a terceira até o dia 20/01/2012 e a quarta até 20/02/2012.

- **Empresas com mais de 20 e até 50 empregados** em 30/09/2011: 3 parcelas iguais de 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) dos valores previstos, sendo **a primeira até 30/11/2011** a segunda com os salários de dezembro/2011 e a terceira até o dia 20/01/2012.
- **Empresas com mais de 50 empregados** em 30/09/2011: 2 (duas) parcelas iguais de 50% (cinquenta inteiros por cento) dos valores previstos, devendo **a primeira ser paga até o dia 30/11/2011** e a segunda juntamente com o pagamento dos salários de dezembro/2011.

3ª) SALÁRIO DE INGRESSO

A partir de **1º de outubro de 2011**, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao abaixo especificado:

- a. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2011 com **até 20 (vinte) empregados: R\$ 653,40** (seiscentos e cinquenta e três reais e quarenta centavos), correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;
- b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2011 com **mais de 20 (vinte) empregados: R\$ 662,20** (seiscentos e sessenta e dois reais e vinte centavos) por mês, correspondentes 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

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, 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 15 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 - 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", salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.
- § 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.
- § 3º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.
- § 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 1º, 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 o tempo de contribuição previsto no "caput", e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 12 (doze) 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.

§ 7º - As condições desta Cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

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\$ 1.116,60** (hum mil cento e dezesseis reais e sessenta 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\$ 755,30** (setecentos e cinquenta e cinco reais e trinta 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\$ 638,00** (seiscentos e trinta e oito reais), 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 52ª (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.

8ª) 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 das férias não poderá coincidir com o dia de repouso.

Parágrafo Único - 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.

9ª) 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.

10ª) 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.

11ª) 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.

12ª) 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.

13ª) 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.

14ª) INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma

parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo Único - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

15ª) 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 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 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 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.

16ª) 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.

17ª) 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 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.

18ª) 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.

19ª) 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.

20ª) 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.

21ª) LICENÇA CASAMENTO

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

22ª) 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.

23ª) ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

Para amamentar o próprio filho até que este complete **07 (sete)** 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.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 anos ao médico, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§ 2º - A ausência ao trabalho conforme previsto no Parágrafo anterior em até 1 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

24ª) CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) 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 18 (dezoito) meses de idade.

§1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2011, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 18 (dezoito) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R\$220,00** (duzentos e vinte reais).

§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.

25ª) 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.

26ª) 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.

27ª) 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.

28ª) 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.

29ª) 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 legal, salvo casos excepcionais ou de força maior.

30ª) 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.

31ª) 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.

32ª) 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.

33ª) 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.

34ª) 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.

35ª) RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

36ª) 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.

37ª) CARTA DE REFERENCIA

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

38ª) 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.

39ª) 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.

40ª) 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.

41ª) 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.

42ª) 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.

43ª) 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.

44ª) MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas comprometem-se a descontar em folha de pagamento a contribuição associativa mensal, desde que formalmente autorizada pelo empregado, devendo a quantia arrecadada ser repassada ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

45ª) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, um desconto negocial, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004, nas condições a seguir:

§ 1º- O desconto será efetuado sobre os salários de **dezembro de 2011**, no valor total correspondente a **4%** (quatro por cento) calculado sobre o piso da categoria, sendo **2,5%** (dois e meio por cento) repassados ao Sindicato Profissional, a ser depositado na conta nº 500.356-0, Agência 0151 da Caixa Econômica Federal. A outra parcela de **1,5%** (um e meio por cento) será repassada à **FEDERAÇÃO SINDICAL E DEMOCRÁTICA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MINAS GERAIS**, através do depósito em sua conta corrente na Caixa Econômica Federal, Agência 1639 – op.: 003 – conta corrente nº 1068-7. **O limite máximo de desconto será de R\$ 70,00.**

§2º- Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato

ou mediante correspondência com AR (Aviso de Recebimento) enviado pelos Correios ao Sindicato da Categoria, no prazo de 10 (dez) dias contados da assinatura da Convenção. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§3º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

§ 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 - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

46ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 31.09.2011 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias
- Indenização especial

47ª) 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.

48ª) JUÍZO COMPETENTE

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

49ª) ACORDOS DE EMPRESAS

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

50ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 1º de outubro de 2011 até 30 de setembro de 2013, exceto para as cláusulas Aumento Salarial, Abono único e especial, Salário de Ingresso, Abono de Férias/Assiduidade, Creche e Contribuição Negocial Profissional que vigorarão pelo período de 12 meses, a contar de 1º de outubro de 2011 até 30 de setembro de 2012.

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.

51ª) - PRAZO PARA PAGAMENTO

As diferenças salariais poderão ser pagas juntamente com os salários de novembro de 2011, sem qualquer ônus.

Belo Horizonte, 16 de novembro de 2011

PELAS ENTIDADES PATRONAIS

Verônica Maria Flecha de Lima Álvares
CPF 736.853.806-72

PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

Jordano Carvalho dos Santos
CPF 038.072.986-57

Hamilton Cassemiro Ferreira
CPF 293.554.946-53