

## 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 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 **TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS**, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **MÁQUINAS**, e o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES**, e, de outro lado, o SINDICATO **DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE**, 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 **10** (dez) empregados: **R\$ 772,20** (setecentos e setenta e dois reais e vinte 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 10 (dez) e até 400** (quatrocentos) empregados: **R\$ 789,80** (setecentos e oitenta e nove 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 400** (quatrocentos) e **até 1.000** (um mil) empregados: **R\$ 822,80** (oitocentos e vinte e dois reais e oitenta 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 1.000** (um mil) empregados: **R\$ 853,60** (oitocentos e cinquenta e três reais e sessenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

## **3ª) 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.

#### **4ª) 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 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).

### **5ª) 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.

### **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 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, 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.

### **7ª) 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..

### **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 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

### **9ª) 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.

### **10ª) 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.

### **11ª) 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.

## **12ª) 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.

## **13ª) 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

## **14ª) 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.

## **15ª) 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.

## **16ª) 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.

## **17ª) 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.



## **18ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

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

## **19ª) 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 30/09/2013, 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.

## **20ª) FERRAMENTAS - DESCONTO**

As empresas não poderão descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

## **21ª) 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.

## **22ª) 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.

## **23ª) ÁGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da convenção coletiva.

## **24ª) 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.

## **25ª) 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.

## **26ª) 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 empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **180 (cento e oitenta) dias**, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

## **27ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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: 2 (dois) dias úteis;
- b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

§ 1º- As empresas que estão recolhendo a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuarem homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerão exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º- As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 meses, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

### **28ª) - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados que retornarem de férias será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, independentemente de requerimento e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

**Parágrafo Único** - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta Cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 15 de janeiro.

### **29ª) 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.

### **30ª) LICENÇA CASAMENTO**

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

### **31ª) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade.

### **32ª) 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 da Entidade dos Trabalhadores.

### **33ª) 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.

### **34ª) 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.

### **35ª) 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 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 30.09.2013, 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\$ 254,00 (duzentos e cinquenta e quatro reais)**.

¶ 2º - As empresas com menos de 1.000 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.

### **36ª) - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE**

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

**Parágrafo Único** - Nas empresas que não possuam SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

### **37ª) - MULHERES/AMBULATÓRIOS**

Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

**Parágrafo único** - Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

### **38ª) - 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.

### **39ª) - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI**

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

**§1º** - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.

**§2º** - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

**§3º** - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º , e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa.
- d) Os que pedirem demissão.

#### **40ª) ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 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 Entidade 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.

#### **41ª) 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.

#### **42ª) - 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.

#### **43ª) - 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.

#### **44ª) - 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.

#### **45ª) - 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.

#### **46ª) - 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.

#### **47ª) - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) 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.



#### **48ª) - 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.

#### **49ª) - 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 90 (noventa) dias após o retorno.

#### **50ª) - 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.

#### **51ª) - CARTA DE REFERENCIA**

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

#### **52ª) - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 3.624,20** (três mil, seiscentos e vinte e quatro reais e vinte centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - Para as empresas que fornecem mais de um tipo de refeição, o disposto no "caput" e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

### **53ª) - 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.

### **54ª) - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS**

As empresas se obrigam a receber os diretores da federação 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.

### **55ª) - QUADRO DE AVISOS**

As empresas reservarão local para a afixação de avisos da entidade sindical 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.

### **56ª) - ESCALA 12X36**

As empresas que assim o desejarem poderão implantar, nas atividades de limpeza, vigilância e portaria o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

§ 1º-As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

§ 2º - As empresas que optarem pelo sistema de trabalho aqui ajustado, deverão enviar à Entidade dos trabalhadores, cópia da tabela de escala de trabalho/folgas, elaborada com esta finalidade.

### **57ª) - DANO MORAL**

Caberá aos empregadores instruírem seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

**Parágrafo Único** - A instrução aos empregados prevista no “caput” poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

## **58ª) - BANCO DE HORAS**

Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas – conversão em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso;

II – Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana – compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repouso semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

**§ 9º** - O eventual saldo positivo ou negativo de horas, que porventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas a razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

**§ 10º** - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

### **59ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

### **60ª) - 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 se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

### **61ª) - JUÍZO COMPETENTE**

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

### **62ª) - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

#### **I - DOS EMPREGADOS**

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, uma Contribuição Negocial, no valor correspondente a **4% (quatro por cento)** do salário já corrigido, do mês de **janeiro/14**, com o limite máximo de desconto de **R\$ 120,00**, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004.

§ 1º - O desconto previsto nesta cláusula será feito de uma só vez, devendo a importância total ser depositada pelas empresas na conta nº 7120-X, Agência 1338-2, do Banco do Brasil, em nome do Sindicato dos Trabalhadores.

§ 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 **5 (cinco) 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 Profissional responderá regressivamente perante a empresa.

§ 4º - As importâncias arrecadadas deverão ser depositadas até o 5º dia útil subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o montante arrecadado, sem prejuízo da correção monetária.

### **63ª) - ACORDOS DE EMPRESAS**

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

### **64ª) - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2013 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias
- Indenização especial

### **65ª) - PRAZO PARA PAGAMENTO**

As empresas poderão pagar as diferenças salariais juntamente com os salários de dezembro/13 OU de janeiro/14, caso já tenham fechado suas folhas na data de assinatura desta convenção coletiva.

### **66ª) – VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 1º de outubro de 2013 até 30 de setembro de 2015, exceto para as cláusulas Aumento Salarial, Salário de Ingresso, Abono de Férias, Creche e Contribuição Negocial que vigorarão pelo período de 12 meses, a contar de 1º de outubro de 2013 até 30 de setembro de 2014.

**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.

Belo Horizonte, 16 de dezembro de 2013

**Pelas Entidades Patronais**

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

**Pela Entidade Profissional**

**Maria Rosângela Lopes - CPF 961.994.906-49**

**Astolfo De Freitas – CPF 194.731.256-15**

**Robson Pereira de Brito - CPF 006.715.286-45**

**José Vantuir Ferreira - CPF 228.486.306-04**

**Paulo Cezar dos Santos - CPF 379.710.697-15**

**Assessor:**

**Pedro Paulo Fagundes Pereira – OAB/MG 106.171  
CPF 061.238.086-64**