

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023

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

1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenentes vigentes em 1º de outubro de 2022, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2023, obedecendo aos critérios abaixo:

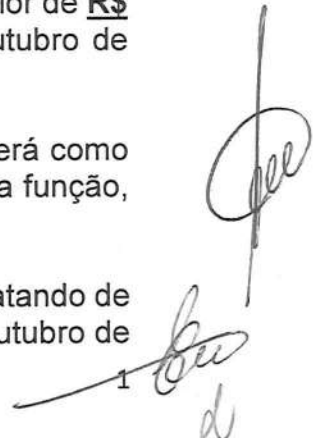
1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2022 alcançavam até R\$ 3.000,00 (três mil reais): 5% (cinco inteiros por cento), aplicável sobre o salário de outubro de 2022.

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2022 alcançavam acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e até R\$ 7.451,78 (sete mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e oito centavos): 4,51% (quatro inteiros e cinquenta e um centésimo por cento), aplicável sobre o salário de outubro de 2022.

3 – Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2022 alcançavam acima de R\$ 7.451,78 (sete mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e oito centavos): será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de **R\$ 336,07** (trezentos e trinta e seis reais e sete centavos), em 1º de outubro de 2023.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2022 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2022.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de



2022, 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 2022, 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:

Nº empregados empresa em 30/09/2023	Valor em outubro/2023	Valor em janeiro/2024
Até 150	R\$ 1.474,58	1.481,57
De 151 a 400	R\$ 1.494,63	1.530,05
De 401 a 1.000	R\$ 1.537,89	1.588,91
Mais de 1.000	R\$ 1.592,96	1.645,80

§ 1º - Os valores previstos nesta cláusula se referem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 2º - Os salários de ingresso fixados nesta cláusula não se confundem com salário profissional e em decorrência não serão considerados como base de cálculo para o pagamento de adicionais de insalubridade.

3ª) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

4ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

5ª) HORAS EXTRAS

A partir de 1º de outubro de 2023 as horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a. Com o acréscimo de 55% (cinquenta e cinco 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 60% (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 70% (setenta 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 80% (oitenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.
- b. Com acréscimo de 95% (noventa e cinco 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 145% (cento e quarenta e cinco por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 55% (cinquenta e cinco 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).

§ 3º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, nos termos do artigo 62, III da CLT.

A partir de 1º de janeiro de 2024 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, 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).

§ 3º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, nos termos do artigo 62, III da CLT.



Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

6ª) FORNECIMENTO DE LANCHE

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

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

7ª) ADICIONAL NOTURNO

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

8ª) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

9ª) FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito ao regime de escala, seja fixa ou de 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, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

10ª) FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

Alternativamente ao disposto no §1º do art. 134, da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§1º - Caso o empregado opte por converter 1/3 do período total de dias das suas férias em abono pecuniário, este deverá ser pago, de forma integral, no primeiro período de gozo.

§2º - Se o empregado necessitar gozar de 01 (um) período de férias superior a 10 (dez) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a empresa e o empregado.

§3º - As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

11ª) 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\$ 2.078,03** (dois mil, setenta e oito reais e três 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\$ 1.496,18** (um mil, quatrocentos e noventa e seis reais e dezoito 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\$ 1.246,82** (um mil, duzentos e quarenta e seis reais e oitenta e dois 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,



du

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 exige as empresas de pagarem, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

12ª) 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 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, 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 facultativo 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 e acompanhado do comprovante fornecido pela Previdência Social, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

§ 3º - Não tendo o empregado cumprido o disposto no Parágrafo 2º, 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 facultativo e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

§ 4º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

§ 6º - Esta cláusula somente se aplica aos casos de dispensa por iniciativa do empregador, sem justa causa.

§ 7º - Adquirido o direito a qualquer tipo de aposentadoria, extinguem-se as garantias previstas na cláusula.

13ª) 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.

14ª) 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.

15ª) RETORNO DO SERVIÇO MILITAR

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

16ª) 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.

17ª) ATESTADOS MÉDICOS

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

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

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

18ª) CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

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

19ª) 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.

20ª) CARTA DE DISPENSA - JUSTA CAUSA

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

21ª) RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais convenientes, desde que solicitadas, por escrito, pelo empregado interessado, fornecerão quando da rescisão contratual, a relação dos salários de contribuição, para fins de comprovação perante o INSS.

22ª) 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.

23ª) 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.

24ª) ELEIÇÕES NA CIPA

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

25ª) 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 30/09/2022, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, atualizada pela Portaria 2.318/2022, 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.

26ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado, salvo nas hipóteses de teletrabalho, e para as atividades realizadas, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, em que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato individual escrito

27ª) 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.

28ª) COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), 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, ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou de 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.

29ª) 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 a dispensa de 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.

§ 3º - A partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico para os segurados das empresas obrigadas.

§ 4º - Para os períodos anteriores ao início da obrigatoriedade do PPP em meio eletrônico, permanece a obrigação de fornecimento ao segurado do PPP em meio físico.

30ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

§ 1º - Para fazer jus a este recebimento, o empregado deverá solicitar por escrito no mês de janeiro do ano correspondente ao gozo das férias.

§ 2º - Se o retorno acontecer até o dia 15 do mês o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 do mesmo mês. Se o retorno for depois do dia 15, o pagamento será feito juntamente com o pagamento dos salários do mês do retorno das férias.

§ 3º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta Cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 05 de janeiro.

31ª) 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 40% (quarenta 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 segundo 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 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinquenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

32ª) COMPROVANTE 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, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput" ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no "caput".

33ª) FECHAMENTO DO PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes



concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo único – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

34ª) MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte destes, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.

Parágrafo único – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria MTP nº 671/2021 ou norma que a substitua.

35ª) PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas poderão adotar o sistema de registro de ponto por exceção, apontando-se no controle de jornada somente as excepcionalidades das jornadas diárias, sendo certo que a ausência de anotação resulta na presunção do cumprimento normal da jornada de trabalho.

§1º - O empregado terá livre acesso ao registro de ponto por exceção e o direito de solicitar a correção de eventuais divergências.

§2º - No sistema de registro de ponto por exceção adotado pela empresa deverá constar o horário de trabalho do empregado e os horários dos intervalos previstos na legislação.

36ª) TELETRABALHO

A critério das empresas, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§1º - Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, a saber:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§2º - É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

§3º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

§4º - A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual.

§5º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

§6º - Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.


§7º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§8º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

§9º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 7 (sete) dias úteis de antecedência.

37ª) ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas convenientes, na medida de suas possibilidades, comprometem-se a admitir deficiente físico, para função compatível.



38ª) MULTA POR ATRASO

Os direitos decorrentes da rescisão de contrato de trabalho do empregado, serão pagos nos termos do art. 477 da CLT:

Parágrafo Único: Sendo o empregado analfabeto, o pagamento de suas parcelas rescisórias será feito em dinheiro.

39ª) CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas representadas pelos Sindicatos Patronais convenientes comprometem-se a realizar convênio(s) com farmácia(s).

40ª) LICENÇA/CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no inciso II do artigo 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos.

41ª) CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

42ª) 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 declaração fornecida pelo 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.

43ª) LICENÇA MATERNIDADE – MARCO INICIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, a licença maternidade prevista no art. 392 da CLT se iniciará na data do afastamento médico da gestante, na data do parto ou na data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido (desde que por internação superior a 15 dias), prevalecendo no caso da alta, a data que ocorrer por último.

44ª) 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.

45ª) 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 30.09.2023, 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\$ 459,06** (quatrocentos e cinquenta e nove reais e seis 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.

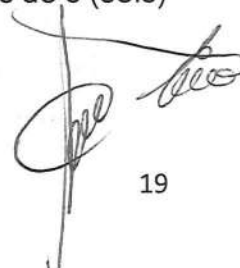
§ 4º - As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 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.

§ 6º - O reembolso creche será estendido aos empregados viúvos, solteiros ou divorciados que comprovadamente detenham a guarda unilateral do(s) filho(s).

46ª)- EMPREGADA ADOTANTE – LICENÇA

As empresas convenientes concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças com menos de 6 (seis) meses de idade, devidamente comprovado.



47ª) 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.

48ª) 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.

49ª) 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, presente 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.

50ª) 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.

§1º - Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

§2º - A partir de 1º de janeiro de 2024, a licença de que trata a cláusula será aplicada ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial de crianças com até 8 (oito) anos de idade.

51ª) PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) 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 90 (noventa) dias.

52ª) 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, limitado ao máximo de 6 pessoas e mediante solicitação do Presidente do sindicato ou do representante da empresa.

53ª) AVISOS DO SINDICATO CONVENIENTE

As empresas convenientes reservarão local interno e apropriado para afixação de comunicados e/ou avisos do Sindicato Profissional de interesse exclusivo dos empregados, sendo vedadas a divulgação de matéria política-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, além do que é expressamente defeso por lei.

Os comunicados ou avisos serão encaminhados às empresas que afixarão os mesmos, desde que sejam observadas as condições ora previstas. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

54ª) FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 3 (três) por empresa, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 2 (dois) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º - O limite acima fixado não amplia e nem diminui o número máximo de dirigentes sindicais previstos na legislação vigente, tendo como finalidade exclusiva não prejudicar os trabalhos regulares, com a ausência simultânea de mais de três dirigentes, nas Empresas onde o seu número é superior.

§ 2º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 02 (dois) dias previsto no "caput", feitas pela Entidade com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas e até o limite de 40 (quarenta) horas por mês, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

§ 3º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência, ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

55ª) MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante autorização destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente a que referir o desconto, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato e ao empregador.

56ª) DESCONTO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor do sindicato profissional, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **dezembro de 2023** e **janeiro de 2024**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios à entidade profissional, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar da data de 30/11/2023, ou seja, **até o dia 06/12/2023**. Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - A entidade profissional encaminhará, para as empresas, até o dia **15 de dezembro de 2023**, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º - As empresas fornecerão à Entidade Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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).

§ 7º - O trabalhador terá direito ao reembolso da presente contribuição (cota negocial) pelo Sindicato Profissional, quando houver postado sua oposição no prazo previsto no § 2º sem que a empresa tenha sido informada antes de proceder ao desconto.

§ 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 2% (dois por cento) do salário corrigido de dezembro/2023 e até 2% (dois por cento) do salário corrigido de janeiro/2024, **com o limite máximo de até R\$ 72,00** (setenta e dois 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 e de Material Elétrico de Sete Lagoas, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta corrente n.º 3.422/3, Banco do Brasil, Ag. 0395-6.

57ª) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição no valor equivalente a **R\$ 16,20 (dezesesseis reais e vinte centavos) por empregado**, até o **limite máximo de R\$ 4.505,00 (quatro mil, quinhentos e cinco reais)** e com **valor mínimo de R\$ 162,00 (cento e sessenta e dois reais)**.

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entregue à Federação das Indústrias até 05 dias após a data de assinatura da presente Convenção.

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia **11 de março de 2024**.

58ª) - APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

Parágrafo Único – O caput desta cláusula não amplia e nem diminui os números das cotas previstos na legislação, tendo como finalidade exclusiva evitar o *bis in idem*.

59ª) - INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

Parágrafo Único - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado na jornada de trabalho, o período em que o empregado participar de cursos e/ou treinamentos não exigidos pela empresa ou não previstos em normas legais.

60ª)- 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.

61ª) - 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.

62ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

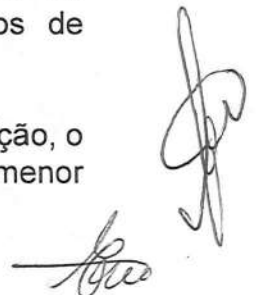
A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

63ª) - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 6.232,15** (seis mil, duzentos e trinta e dois reais e quinze 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.



64ª) - 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.

65ª) - 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.

66ª) - 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.

67ª) - 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.

68ª) - 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.

69ª) - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

70ª) - ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE

As empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

§ 1º - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

71ª) - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

As empresas se obrigam a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

§ 1º - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

§ 2º - As empresas deverão garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70%, para a higiene das mãos.

§ 3º - As empresas se empenharão na adoção de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho aptas a evitar a proliferação de doenças infectocontagiosas entre os trabalhadores, como, por exemplo: medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outros.

72ª) - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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.

73ª) – 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 do presente instrumento, 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 de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

74ª) – FORO

O foro competente para dirimir dúvidas da presente Convenção é o da base territorial da categoria profissional.

75ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024, exceto para as cláusulas com condições especiais de vigência: horas extras, licença paternidade e licença maternidade.


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.

76ª) - PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais dos meses de outubro e novembro, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de dezembro de 2023.

Belo Horizonte, 29 de novembro de 2023.

Pelas Entidades Patronais


Érika Morreale Diniz
CPF 012.261.316-38


Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF 027.584.296-75

Pela Entidade Profissional


Ernane Geraldo Dias
CPF 178.135.816-87