

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2020/2022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ 25.692.484/0001-08, Código da Entidade 00108604244-9, cujo representante legal é seu Presidente Alexandre Mol Pessoa de Faria, CPF 414.948.306-04 neste ato representado pelo seu procurador IVAN CARLOS CAIXETA, OAB/MG 36.589, e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BELO HORIZONTE, CONTAGEM, RIBEIRÃO DAS NEVES, SARZEDO, IBIRITÉ, RAPOSOS, NOVA LIMA E RIO ACIMA; inscrito no CNPJ sob o nº 17.448.317/0001-98, Código de Entidade nº 023.805.4951-5, cujo representante legal é seu Presidente em exercício Francisco Xavier dos Santos, CPF 104.254.466-20, neste ato representado pelos seu procurador Dr. Matheus C. Caldeira Brant (OAB-MG 119.063) mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados pertencentes à categoria profissional conveniente serão corrigidos, a partir de **1º de julho de 2020** com o percentual de **2% (dois por cento)**, o qual incidirá sobre os salários vigentes no dia 01 de abril de 2020.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de abril de 2020 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de abril de 2020.

§ 2º - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de abril de 2020 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.

§ 3º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de abril de 2019, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado.

CLÁUSULA SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO

As partes, excepcionalmente, estabelecem que nenhum empregado, a partir de **01/07/2020**, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o *office-boy*, contínuo ou mensageiro, terá o salário mensal de ingresso inferior a **R\$ 1.224,00 (mil duzentos e vinte e quatro reais)**.

CLÁUSULA TERCEIRA - EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Em caráter excepcional e específico as empresas que não possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2019 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula, concederão aos seus empregados um abono único

e especial no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, cujo pagamento será efetuado até 20/10/2020.

§ 1º - O pagamento previsto nesta cláusula quitará a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), para o exercício de 2019.

§ 2º - Conforme previsto no art. 7º da Constituição Federal, art. 3º da Lei 10.101, de 19/12/2000 e art. 20 da Lei 9.711, de 20/11/98 o pagamento aqui previsto, que tenha a natureza de quitação da PLR relativo ao exercício de 2019, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 3º - O valor pago pelas empresas em cumprimento do disposto na presente cláusula serão compensados, caso sejam obrigadas ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de Legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão da Justiça.

§ 4º - O valor estipulado nesta cláusula será devido integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 01 de abril de 2019, sem interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Os empregados admitidos após 01 de abril de 2019, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 01 de abril de 2019 a 31 de março de 2020.

§ 5º - O presente pagamento, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos previdenciário ou trabalhista.

§ 6º - Com o pagamento, pelas empresas, do respectivo valor previsto nesta cláusula, as empresas que não possuírem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2019, ficarão desobrigadas do pagamento de qualquer parcela a este título (PLR), em decorrência da Legislação vigente, bem como de quaisquer outras supervenientes, ou por força de decisão do Judiciário, ficando, para todos os efeitos legais, quitada a verba a título de PLR prevista na legislação vigente, especialmente o que dispõe a Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

CLÁUSULA QUARTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

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

- A) Empresas que em **30/04/2020** contavam com até 15 (quinze) empregados, o valor equivalente a 30% (trinta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa;
- B) Empresas que em **30/04/2020** contavam com mais de 15 (quinze) empregados, o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

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

CLÁUSULA QUINTA - 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 1,2 (um vírgula dois) salário mensal percebido, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- II. No valor equivalente a 2,4 (dois vírgula quatro) 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.

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 15 (quinze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no *caput* desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 20 (vinte) 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 aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) 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, salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

- § 3º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.
- § 4º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.
- § 5º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º, 3º e 4º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa poderá optar por reintegrá-lo ou 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 15 (quinze) meses.
- § 6º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.
- § 7º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 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 09 (nove) meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de 120 dias, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa que 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 (hum) salário de ingresso previsto para a empresa nesta convenção, a título de Auxílio Funeral.

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

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

CLÁUSULA NONA - 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 20 (vinte) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 devido, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 30 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até R\$3.943,98 (três mil novecentos e quarenta e três reais e noventa e oito centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 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 0,03 (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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 03 (três) dias.

§ 1º - Ao candidato submetido aos testes práticos operacionais de que trata esta cláusula, caso venha realizá-los por mais de oito horas, a empresa deverá remunerar as horas efetivamente dedicadas para tal fim, cujo valor da hora não poderá ser inferior à da hora do salário de ingresso previsto neste instrumento.

§ 2º - As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 3º - As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA -BANCO DE HORAS

As partes instituem o sistema de compensação de jornada de trabalho, prevista no § 2º do art. 59 da CLT, ficando as empresas autorizadas a adotar o **banco de horas**, observando-se o seguinte:

- a) A empresa informará, com a antecedência de quarenta e oito horas, aos seus empregados quando irá efetuar a extensão ou a redução da jornada.
- b) Quando se tratar de compensação de dias entre um feriado e outro ou entre um feriado e dia já compensado, a empresa informará aos seus empregados, com pelo menos dois dias de antecedência.
- c) Sendo a folga concedida antecipadamente, o trabalho correspondente deverá ser realizado em até um ano após ao dia em que foi concedida a folga.
- d) A data prevista para a folga deverá ser comunicada pelo empregador ao empregado, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.
- e) Transcorrido um ano da data da folga, sem que tenha havido a compensação ou ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, nenhuma compensação será devida pelo empregado.
- f) O empregador deverá comunicar ao empregado a data para compensação de folga gozada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.
- g) Os dias determinados para a compensação serão os dias normais de trabalho, sendo consideradas justificadas as ausências previstas no art. 473 da CLT e as decorrentes de doença, nos termos da Lei.
- h) A compensação de que trata esta cláusula poderá ser realizada de segunda-feira à sábado, desde que a jornada diária não ultrapasse a 10 (dez) horas, limitando-se a 2 (dois) sábados no mês.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras, ou seja, aquelas que não foram objeto de banco de horas ou compensação previstas na Cláusula Décima Oitava, 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 40 mensais;
 - a.1. 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.2. Com acréscimo de 80% (oitenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 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 em turno de revezamento, 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.

§ 2º - Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 80% (oitenta por cento) da jornada normal.

§ 3º - Os percentuais a que se refere 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO 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 na data do início das férias ou na data do retorno das férias 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\$ 510,81 (quinhentos e dez reais e oitenta e um 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\$ 324,00 (trezentos e vinte quatro reais) 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\$ 189,01 (cento e oitenta e nove reais e um centavo), 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.

§ 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 ou no retorno 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;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO NEGOCIAL

I - DOS EMPREGADOS

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aderindo-se ao que ficou estabelecido na mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº PMPP 0011654-14.2019.5.03.0000 e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no

pagamento dos trabalhadores, dos meses de outubro e dezembro de 2020 ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Tendo em vista a necessidade de se manter o isolamento social em virtude da pandemia do Coronavírus - Covid 19, a oposição poderá ser feita, exclusivamente, mediante correspondência de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria até vinte dias, contados do primeiro dia subsequente à data da assinatura do presente instrumento.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia 15 de agosto de 2020 a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

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

§ 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 - 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.

§ 8º - O valor do desconto previsto no *caput* será em duas parcelas de **R\$ 40,00 (quarenta reais)** cada, do salário corrigido de julho de 2020.

§ 9º - Da importância a que se refere o parágrafo anterior, 95% (noventa e cinco por cento) deverá ser depositada em favor do Sindicato e 5% (cinco por cento) em favor da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de Minas Gerais - FEMCUT, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, nas contas abaixo indicadas do respectivo sindicato:

METALÚRGICOS BH/CONTAGEM e região

Caixa Econômica Federal, AG.:1639 – Operação 003 – C/C:0020-7. Para efeito de comprovação, as empresas poderão enviar o comprovante por e-mail: financeirosindmet@gmail.com

FEMCUT



Caixa Econômica Federal, Ag. 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70). Para efeito de comprovação, as empresas poderão enviar o comprovante por e-mail: financeirofemmg@yahoo.com.br

II - DOS EMPREGADORES

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS (Artigo 513, "e", da CLT)

Com base no que dispõe o Artigo 513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho; fica instituída a contribuição, conforme abaixo, a qual deverá ser recolhida na data indicada, em favor do Sindicato Patronal, signatário deste instrumento, o valor único de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** que poderá ser recolhido diretamente na sede do Sindicato Patronal, sito na **Av. do Contorno , 4456 – 6º andar, Funcionários, Belo Horizonte, MG** ou através de boleto bancário, que será emitido e enviado às empresas, contendo as instruções necessárias para pagamento do respectivo valor.

§ 1º - O valor deverá ser pago até a data limite de **10 (dez) de novembro de 2020.**

§ 2º - Após o dia 10/11/2020, o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será considerado em atraso, devendo o mesmo sofrer a atualização monetária do seu valor com base na variação do INPC (IBGE) ou outro índice que vier a substituí-lo em caso de extinção, inclusive a *pro rata tempore die*, tomando-se como base para a apuração do período em mora a data de 01/07/20, além do pagamento pela empresa inadimplente da multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, os quais incidirão sobre o valor corrigido monetariamente, bem como as despesas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente instrumento normativo abrange todos os empregados e empregadores, representados pelos respectivos sindicatos, relacionados no preâmbulo da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA

As partes firmam a presente Convenção em 2 (duas) vias de igual teor, a qual vigorará pelo período de 23 (vinte e três) meses, ou seja, de 1º/04/2020 a 28/02/2022, exceto quanto às cláusulas de teor econômico, em especial, a Cláusula Primeira – Aumento Salarial, a Cláusula Segunda - Salário de Ingresso e a Cláusula Terceira – PLR/ABONO cuja vigência se encerra em 28/02/2021, após o que as partes discutirão sua renovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DATA-BASE

A data-base da categoria passará a ser o dia **1º de março.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONQUISTAS ANTERIORES

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as desta convenção, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

Parágrafo único - Considerando o que dispõe o inciso XXXVI do art. 5º e o inciso XXVI do art. 7º, ambos da Constituição Federal; **Considerando** o disposto no art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.456/2017; **Considerando** a necessidade de se estabelecer o mínimo de estabilidade e garantia da efetiva aplicabilidade do presente instrumento normativo; **Considerando**, finalmente, que o Sindicato Patronal, signatário deste instrumento, se encontra em frágeis condições de manutenção e funcionamento em razão da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. As partes, em caráter excepcional e objetivando resguardar os direitos dos trabalhadores, estabelecem que, na hipótese de ocorrer cisão, fusão, incorporação ou dissolução da entidade patronal, as empresas abrangidas por este instrumento normativo se obrigam a cumprir todas as cláusulas e condições aqui insertas, até o término da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e ainda manter o compromisso da negociação para convenção coletiva de trabalho específica para atender o setor, independentemente da eventual alteração ou modificação na representação patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESUMO CLÁUSULAS E DEMAIS CONDIÇÕES

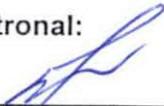
A fim de tornar a presente CCT didática, facilitando assim seu cumprimento, as partes citam a seguir os títulos das cláusulas que também integram o presente instrumento normativo, ficando o seu inteiro teor previsto no anexo: ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO, GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE; COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO; DIÁRIAS; CRECHE; PLANOS EMPRESARIAIS/DESCONTOS; CONVÊNIO MÉDICOS; PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL; UNIFORMES; GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO; REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO; MULHERES/AMBULATÓRIOS; ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS; ATESTADOS MÉDICOS; CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO; DA FORMA, DOS PRAZOS E DAS ESPECIFICIDADES; COMPROVANTES DE PAGAMENTO; EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR; SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO; EMPREGADO

ESTUDANTE; PUNIÇÃO DISCIPLINAR; CARTA DISPENSA; LICENÇA PARA CASAMENTO; LICENÇA PATERNIDADE; AUSÊNCIA JUSTIFICADA; FÉRIAS – DA CONCESSÃO; PROMOÇÕES; ACERVO TÉCNICO; CARTA DE REFERÊNCIA; FERRAMENTAS – DESCONTO; ESTÁGIO ; CULTURA E LAZER; INSTRUMENTOS DE TRABALHO; AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ; ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.; PIS; EMPREGADO ALUNO /MENOR APRENDIZ DO SENAI; COMISSÃO INTER-SINDICAL PARITÁRIA; ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS; FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO; QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO ; RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS ; RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS ; CONQUISTAS ANTERIORES; NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS ; CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO; JUÍZO COMPETENTE ; AÇÃO DE CUMPRIMENTO; PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO ; PREENCHIMENTO DE VAGAS; INFORMAÇÕES GERAIS; FÓRUM DE DEBATES

E por estarem assim ajustadas, firmam a presente Convenção para os fins de direito.

Belo Horizonte, 1º de julho de 2020.

Pelo Sindicato Patronal:



Alexandre Mol Pessoa de Faria, CPF 414.948.306-04 – Presidente
Representado neste ato pelo procurador IVAN CARLOS CAIXETA - OAB/MG 36.589

Pelo Sindicato Profissional:



Francisco Xavier dos Santos, CPF 104.254.466-20 – Presidente em exercício
Representado neste ato pelo Advogado Matheus C. Caldeira Brant – OAB/MG 119.063

ANEXO

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.

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 SUS.

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.

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.

CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 18 (dezoito) meses de idade.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 100 (cem) empregados em 31.01.2017, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até completar 18 (dezoito) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 220,49 (duzentos e vinte reais e quarenta e nove centavos).

§ 2º - As empresas com menos de 100 (cem) 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.

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.

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.

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: 20 (vinte) 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 trabalhadores beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário **PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário** (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** (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 – Perfil Profissiográfico Previdenciário** para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 2 (dois) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até 3 (três). É lícita a inclusão nos respectivos uniformes da logomarca da empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

§ 1º - As empresas com mais de 50 empregados em 30/04/18, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades

constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT n.ºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no *caput*, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

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

- a. Por estrago e/ou danos por mau uso 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.

§ 3º - Não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto não será computado como hora extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, que o empregado levar para a troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa ou local de trabalho.

GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

Parágrafo único – As empresas deverão velar pelo relacionamento respeitoso entre superiores hierárquicos e subordinados, apurando, quando for o caso, denúncia formal e expressa, com a identificação do denunciante, de abuso de poder nas relações de trabalho, bem como tomar as medidas cabíveis quando devidamente comprovado o assédio moral. O assédio moral a que se refere este parágrafo será apurado tanto na hipótese de ocorrência entre superior hierárquico e subordinado, como entre subordinado e superior hierárquico.

REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO

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 ou do Sindicato profissional.

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.

ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

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

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

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.

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 SUS ou do Sindicato Profissional.

CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas abrangidas por este instrumento normativo deverão observar as Normas Regulamentadoras (NRs), expedidas pelo Ministério do Trabalho e o disposto no Capítulo V da CLT, comprometendo-se a cumprir e fazer cumprir todas as disposições pertinentes e aplicáveis ao setor relativamente às normas de SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO, destacando-se as seguintes disposições:

A) CIPA

A. 1 - A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A. 2 - As empresas e/ou empregadores que estiverem por força da lei obrigadas a constituir a CIPA, deverão observar o seguinte:

A. 3 - As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

A. 4 O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.

A. 5 As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.

- A. 6 Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
- A. 7 As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
- A. 8 As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
- A. 9 O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
- A. 10 No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- A. 11 - As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes.
- A. 12 - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.
- A. 13 - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.
- A. 14 - 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.
- A. 15 - 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.
- A. 16 - As empresas que contem em 30.9.2015 com até 15 (quinze) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento do disposto nesta cláusula no que se refere ao seguinte: CIPA, eleição e reuniões.

B) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

- B.1 - As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT" com perda de tempo encaminhada à Previdência Social.
- B.2 - 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.

C) ACIDENTES DO TRABALHO/EMERGÊNCIAS - TRANSPORTE

C.1 - 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.

C.2 - 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.

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

D) ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

D.1 - As empresas envidarão todos os esforços para que os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

D.2 - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

D.3 - Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

E) PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

E. 1- As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

E.2 - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

E. 2.1 - fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;

E.2.2 - treinar o empregado sobre o uso adequado;

E.2.3 - tornar obrigatório o seu uso;

E. 2.4 - substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;

E.2.5 - realizar sua manutenção periódica.

E.3 - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

E.3.1. Por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;

E.3.2. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

F) MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

F.1 - 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.

F.2 - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas, próprio ou de terceiros.

G) CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

H) REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, 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 marmittas.

I) ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável.

DA FORMA, DOS PRAZOS E DAS ESPECIFICIDADES

30.1 - O contrato de trabalho por escrito deverá ser firmado em duas vias, sendo que uma das vias será entregue ao empregado.

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

30.3 - Nos contratos de trabalho firmados com profissionais regidos por legislação especial e específica, as empresas deverão observar as respectivas disposições, quando for o caso.

30.4 - 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.

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, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 60 (sessenta) dias após o retorno.

SALÁRIO 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.

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.

PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, as empresas deverão solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1 hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

CARTA DISPENSA

As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

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.

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

FÉRIAS - DA 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.

PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão 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.

Parágrafo único - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

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.

CARTA DE REFERÊNCIA

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

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.

ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

CULTURA E LAZER

As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

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.

ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.

Semestralmente, as empresas colocarão avisos e/ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar à Caixa Econômica Federal.

PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

EMPREGADO ALUNO /MENOR APRENDIZ DO SENAI

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 ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

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

COMISSÃO INTER-SINDICAL PARITÁRIA

Fica instituída uma Comissão Paritária Inter-Sindical, a qual terá como finalidade examinar e discutir sobre as eventuais dúvidas surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como tentar solucionar as divergências entre Empresas e seus empregados referentes ao cumprimento deste instrumento, ao enquadramento sindical e outras controvérsias decorrentes da relação capital x trabalho.

§ 1º - A presente Comissão será composta por 2 (dois) representantes do Sindicato Patronal e dois do Sindicato Profissional, com um suplente para cada entidade, devendo ter, obrigatoriamente, um advogado em cada representação.

§ 2º - Será ainda de competência dessa Comissão, a discussão e aprovação de Estatuto, para implantar "CÂMARA DE CONCILIAÇÃO" com a finalidade de prevenir conflitos individuais de trabalho.

- I - A utilização da "CÂMARA DE CONCILIAÇÃO" será facultativa, mas uma vez escolhida, as transações ali concretizadas terão caráter irrevogável e irretratável.
- II - Caso as partes não cheguem a um acordo quanto ao Estatuto previsto nessa cláusula, esse § 2º ficará sem efeito.

§ 3º - As reuniões ordinárias serão realizadas a cada 90 dias. Excepcionalmente, e desde que acertado pelos coordenadores, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias em prazos menores.

§ 4º - As deliberações consensuadas no âmbito da Comissão ora criada, deverão ser divulgadas para os integrantes das categorias envolvidas neste instrumento para a correta aplicação das cláusulas e/ou condições que estejam gerando dúvidas ou polêmicas.

§ 5º - Somente poderão participar da Comissão prevista nesta cláusula os dirigentes sindicais e/ou assessores contratados pelos sindicatos.

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.

FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 3 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 - 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.

§ 2º - 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.

QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização

de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS

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

Parágrafo único – As empresas, uma vez a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes e funções, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

FÓRUM DE DEBATES

Fica mantido o Fórum de Debates instituído pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento, na forma como constituído (Comissão Inter-sindical Paritária), devendo as partes ajustarem diretamente um calendário para as reuniões.

As partes ratificam o presente anexo, para todos os fins de direito.

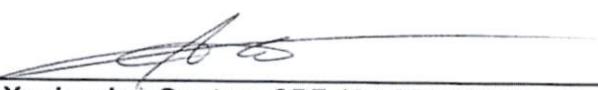
Belo Horizonte, 1º de julho de 2020.

Pelo Sindicato Patronal:



Alexandre Mol Pessoa de Faria, CPF 414.948.306-04 – Presidente
Representado neste ato pelo procurador IVAN CARLOS CAIXETA - OAB/MG 36.589

Pelo Sindicato Profissional:



Francisco Xavier dos Santos, CPF 104.254.466-20 – Presidente em exercício
Representado neste ato pelo Advogado Matheus C. Caldeira Brant – OAB/MG 119.063