

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2025/2026

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, neste ato representado pelo Presidente Alexandre Mol Pessoa de Faria, CPF: 414.948.306-04, 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, neste ato representado pelos seus dirigentes Sindicais: Presidente GERALDO MARIA VALGAS DE ARAÚJO, CPF Nº 531.983.016-53, HERALDO SILVA FERREIRA, CPF nº 269.838.426-34, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados pertencentes à categoria profissional conveniente serão corrigidos em **1º de março de 2025**, com o percentual de **6% (seis por cento)**, incidente sobre os salários de fevereiro de 2025 (base de cálculo).

**§ 1º** - O empregado admitido após 1º de março de 2024 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de março de 2024.

**§ 2º** - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de março de 2024, 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 março de 2024, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado e o percentual negociado na convenção de 2024-2025.

**§ 4º** - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, referente ao mês de março/2025, deverão ser pagas juntamente com os salários de **abril/2025**, livre de multas ou quaisquer outros ônus

## CLÁUSULA SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO

As partes, excepcionalmente, estabelecem que nenhum empregado, a partir de **1º de março de 2025**, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário mensal de ingresso inferior a **R\$1.750,00 (um mil, setecentos e cinquenta reais)**.

## CLÁUSULA TERCEIRA - PROGRAMA DE ESTÍMULO A NOVAS CONTRATAÇÕES NO SETOR DE REPARAÇÃO

Visando estimular o ingresso de novos trabalhadores no setor, as empresas representadas pelo SINDIREPA poderão contratar empregados que ainda não tiveram a CTPS assinada na atividade de reparação de veículos e que estejam fazendo ou pretendem fazer curso de capacitação profissional no segmento, para exercer especificamente serviços relacionados

à atividade-fim das empresas de manutenção e reparação mecânica, com salário mensal igual a **1/2 (meio) salário mínimo nacional**, para jornada de **110 (cento e dez) horas mensais**.

**§ 1º** - As empresas que aderirem ao programa, deverão obrigatoriamente enviar, por meio digital, ao sindicato patronal ([sindirepa@fiemg.com.br](mailto:sindirepa@fiemg.com.br)) e profissional ([reparacaometalurgico@gmail.com](mailto:reparacaometalurgico@gmail.com)), no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a admissão do empregado, cópia da documentação referente à contratação (contrato de trabalho, RG, CPF, comprovante de residência, inscrição no PIS/Pasep e CTPS do empregado), sob pena de nulidade da contratação pelo programa.

**§ 2º** - O contrato de trabalho celebrado no âmbito do presente programa terá vigência por um período máximo de 06 (seis) meses, podendo ser rescindido ou convertido para o piso salarial da categoria antes do seu término.

**§ 3º** - Ao final do prazo estabelecido no contrato, a empresa poderá seguir com a contratação do trabalhador para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, desde que com o salário igual ou superior ao do piso da categoria.

**§ 4º** - A jornada de trabalho dos empregados admitidos dentro do programa será de segunda a sexta-feira, sendo vedada a realização de horas extras durante a vigência desse contrato especial.

**§ 5º** - O presente programa só poderá ser utilizado uma única vez por trabalhador, isto é, fica vedada a contratação, nos termos do programa, do mesmo trabalhador por outra empresa do setor.

**§ 6º** - Registra-se o caráter experimental do programa, ficando a presente Cláusula atrelada à vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUARTA – ABONO - 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 2025 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula, concederão aos seus empregados um abono único e especial no valor total de **R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais)**, em duas parcelas iguais de **R\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais)** a serem pagas nas seguintes datas: 20/05/2025 e 20/06/2025.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - O valor estipulado nesta cláusula será devido integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 1º de março de 2024, sem interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Os empregados admitidos após 1º de março de 2024, 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 1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025.

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

## CLÁUSULA QUINTA - 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 28/02/2025 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 28/02/2025 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 SEXTA - 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 1,5 (um vírgula cinco) 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 3 (três) 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 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 SÉTIMA - 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, 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 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 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.

§ 8º - Caso o empregador opte por indenizar o período previsto no *caput*, o valor poderá ser dividido em 6 (seis) parcelas iguais.

#### CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 ou dentro do programa de estímulo a novas contratações dentro do setor, 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 QUARTA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até R\$5.646,83 (cinco mil, seiscentos e quarenta e seis reais e oitenta e três 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 QUINTA – VALE-TRANSPORTE**

As empresas que assim decidirem, poderão oferecer a seus empregados a substituição do vale-transporte, a que se refere a Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente, referente ao exato valor do benefício a que teriam direito para a utilização efetiva e exclusiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

**§ 1º** - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

**§ 2º** - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os

valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

§ 3º - A concessão do vale-transporte em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta Cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do vale-transporte.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA – 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 48 (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 02 (dois) dias de antecedência.
- c)** Sendo a folga concedida antecipadamente, o trabalho correspondente deverá ser realizado em até 01 (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 01 (um) ano da data da folga, sem que tenha havido a compensação ou ocorrido 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.

**Parágrafo único:** A compensação a que se refere esta cláusula poderá ser realizada durante a semana, inclusive para fins de troca de feriados, desde que com a concordância expressa dos empregados envolvidos.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras, ou seja, aquelas que não foram objeto de banco de horas ou compensação previstas na Cláusula Vigésima, serão remuneradas na forma a seguir:

- 1) 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) 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.
  - b) Com acréscimo de 80% (oitenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 mensais.
- 2) 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA – 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 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 **maio e junho de 2025** ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar sua expressa oposição à Entidade Profissional por escrito, com identificação do nome, nome da empresa, número do documento de identidade e assinatura legível, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), em papel não timbrado, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria (Rua Camilo Flamarion, 55, Jardim Industrial, Contagem/MG, CEP 32215-310) em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de 31/03/2025, ou seja, até o dia 04/04/2025, não sendo aceita mais de uma carta por envelope bem como não sendo aceita postagem feita pela empresa.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia 25 de abril de 2025, 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 desconto previsto no caput será efetuado em duas parcelas, em valor correspondente a 3% (três por cento) sobre o salário total, limitado à R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), cada parcela, sendo que a primeira parcela incidirá no salário de maio de 2025 e a segunda no salário de junho de 2025.

§ 9º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do SINDICATO METALÚRGICOS BH/CONTAGEM E REGIÃO, no prazo de até 10/06/2025 e 10/07/2025, respectivamente, na seguinte conta: Caixa Econômica Federal, AG.:1639 — Operação 003 — C/C:0020-7 ou via PIX (utilizar os dados da conta bancária), cabendo ao Sindicato Profissional o repasse do percentual devido para a Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de Minas Gerais - FEMCUT. Para efeito de comprovação, as empresas deverão enviar o comprovante por e-mail: [financeirosindmet@gmail.com](mailto:financeirosindmet@gmail.com).

## 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\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)** através de guia própria que será enviada para empresas contendo as instruções necessárias para pagamento, podendo também ser obtida através do e-mail [sindirepa@fiemg.com.br](mailto:sindirepa@fiemg.com.br) ou telefone (31) 3282-1417.

**§ 1º** - O valor deverá ser pago até a data limite de **12 (doze) de agosto de 2025**.

**§ 2º** - Após o dia 12/08/2025, 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 12/08/2025, 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 QUARTA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Os empregados, ao assinarem o aviso de férias, poderão requerer o pagamento da 1ª parcela do 13º salário que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior, que poderá ser pago em até 10 (dez) dias após o retorno das férias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

- Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CRECHE**

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 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 28/02/2025, 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\$ 245,40 (duzentos e quarenta e cinco reais e quarenta 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, independentemente se

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 (seis) 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.

**§ 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 02 (dois) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até 03 (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 (cinquenta) empregados em 28/02/2025, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR-4, 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 04 (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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULHERES/AMBULATÓRIOS

Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 (trinta) 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 (dez) 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 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (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 (vinte e quatro) 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (quarenta e cinco) 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.

## **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 do 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 MTE;

**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 possuírem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas.

## I) ÁGUA POTÁVEL

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

§ 1º - Opcionalmente, e mediante a concordância expressa em documento escrito e assinado pelo empregado, as empresas poderão disponibilizar gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput".

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (uma) 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 (quatro) horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 (quatro) 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - DA CONCESSÃO – ANTECIPAÇÃO - PARCELAMENTO**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

**§ 1º** - As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

**§ 2º** - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

**§ 3º** - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 20 (vinte) dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 03 (três) por empresa, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 02 (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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 03 (três) 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – PROMOÇÃO**

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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

O presente instrumento normativo abrange todos os empregados e empregadores, representados pelos respectivos sindicatos nos municípios de Belo Horizonte, Contagem, Ribeirão Das Neves, Ibirité, Sarzedo, Nova Lima, Raposos, Rio Acima.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VIGÊNCIA**

As partes firmam a presente Convenção em 2 (duas) vias de igual teor, a qual vigorará pelo período de 12 (doze) meses, ou seja, de 1º/03/2025 a 28/02/2026.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DATA-BASE

A data-base da categoria é **1º de março**.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 pela Entidade Sindical Patronal.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

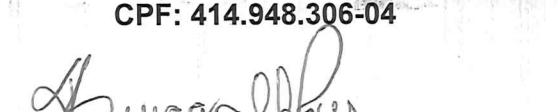
O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

Belo Horizonte, 31 de março de 2025.

Pelo Sindicato Patronal:

  
**Alexandre Mol Pessoa de Faria – Presidente**  
CPF: 414.948.306-04

  
**Thiago Silva Magalhães - Advogado**  
OAB/MG: 116.407

Pelo Sindicato Profissional:

  
**Geraldo Maria Valgas de Araújo – Presidente**  
CPF: 531.983.016-53

  
**Heraldo Silva Ferreira – Diretor**  
CPF: 269.838.426-34

*Marco Antonio de Jesus*  
**Marco Antonio de Jesus – Diretor**  
**CPF: 408.827.806-20**

*Margareth Da Silva Gonçalves*  
**Margareth Da Silva Gonçalves**  
**CPF: 829159626-34**

## ÍNDICE DE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO:

PRIMEIRA - AUMENTO SALARIAL .....	1
SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO .....	1
TERCEIRA – PROGRAMA ESTÍMULO NOVAS CONTRATAÇÕES NO SETOR .....	1
QUARTA - ABONO - EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR .....	2
QUINTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL .....	3
SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA .....	3
SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA .....	3
OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO .....	4
NONA - AUXÍLIO FUNERAL .....	5
DÉCIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ .....	5
DÉCIMA PRIMEIRA – MULTA .....	5
DÉCIMA SEGUNDA - RETORNO EMPREGADO INSS .....	5
DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI .....	6
DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO .....	6
DÉCIMA QUINTA – VALE-TRANSPORTE .....	6
DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE LANCHE .....	7
DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS .....	7
DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO .....	7
DÉCIMA NONA - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS .....	8
VIGÉSIMA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS .....	8
VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS .....	9
VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO .....	9
VIGÉSIMA TERCEIRA I - DESCONTO NEGOCIAL .....	9
VIGÉSIMA TERCEIRA II - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS .....	11
VIGÉSIMA QUARTA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO .....	11
VIGÉSIMA QUINTA – ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS ..	11
VIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º .....	11
VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE .....	11
VIGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO .....	12
VIGÉSIMA NONA – CRECHE .....	12

TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	12
TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES .....	13
TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO .....	14
TRIGÉSIMA TERCEIRA - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO .....	14
TRIGÉSIMA QUARTA - MULHERES/AMBULATÓRIOS .....	14
TRIGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS .....	14
TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS .....	15
TRIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SST .....	15
TRIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO .....	18
TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR .....	18
QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE .....	18
QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PUNIÇÃO DISCIPLINAR .....	18
QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DISPENSA .....	18
QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO .....	19
QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE .....	19
QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA .....	19
QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS/CONCESSÃO/ANTECIPAÇÃO/PARCELAMENTO .....	19
QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACERVO TÉCNICO .....	19
QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA .....	19
QUINQUAGÉSIMA NONA - FERRAMENTAS - DESCONTO .....	20
QUINQUAGÉSIMA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....	20
QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PIS .....	20
QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ALUNO/MENOR APRENDIZ DO SENAI .....	20
QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO .....	20
QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO .....	20
QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS .....	21
QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO .....	21
QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FECHAMENTO DO PONTO .....	21
QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS .....	21
QUINQUAGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL .....	21
SEXAGÉSIMA - VIGÊNCIA .....	21

<b>SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DATA-BASE .....</b>	<b>22</b>
<b>SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS .....</b>	<b>22</b>
<b>SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO .....</b>	<b>22</b>
<b>SEXAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE .....</b>	<b>22</b>
<b>SEXAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO .....</b>	<b>22</b>