

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VESPASIANO E LAGOA SANTA, CNPJ nº 23.843.402/0001-53, neste ato representado por seu presidente LUIZ CARLOS TENAGLIA MARIANI, CPF: 549.871.566-87 e, de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VESPASIANO, LAGOA SANTA, SÃO JOSÉ DA LAPA E CONFINS, CNPJ nº 16.897.076/0001-00, neste ato representado por seu presidente VOLNEI WEBER TERCETI, CPF 924.481.516-87, mediante as cláusulas e condições seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional conveniente, vigentes em 30 de setembro de 2019, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2019 obedecendo ao critério abaixo:

Em 1º de outubro, para os empregados cujos salários vigentes em 30/09/19 alcançavam até R\$ 6.564,04 (seis mil quinhentos e sessenta e quatro reais e quatro centavos) será aplicado o índice de 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento). Para os empregados cujos salários vigentes em 30/09/19 alcançavam acima R\$ 6.564,04 (seis mil quinhentos e sessenta e quatro reais e quatro centavos), será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de. R\$ 191,67 (cento e noventa e um reais e sessenta e sete centavos).

Parágrafo primeiro: As diferenças salariais decorrentes do reajuste salarial serão pagas juntamente com os salários de março de 2020, ou seja, até o 5º dia útil de abril de 2020.

Parágrafo segundo: Ficam garantidos os aumentos espontaneamente concedidos em função de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de experiência, sendo compensáveis, entretanto, as antecipações ou reajustes, sob qualquer rótulo, já concedidos após 1º de outubro de 2018.

Parágrafo terceiro: Os percentuais concedidos neste instrumento coletivo de trabalho serão compensáveis a qualquer tempo, caso sobrevenha medida provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019.

Parágrafo quarto: Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste instrumento coletivo de trabalho, considerar-se-ão integralmente



satisfeitas as determinações legais inerentes a salário e demais verbas pactuadas.

Parágrafo quinto: Para os empregados desligados a partir de 1º de outubro de 2019, terão o índice de 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento) aplicado sobre os salários e ou sobre a rescisão, deduzidos percentuais pagos a mesmo título.


Parágrafo sexto: Aos empregados desligados que já receberam as parcelas rescisórias, será efetuada a rescisão complementar até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril de 2020.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABONO ÚNICO ESPECIAL**

As empresas, em razão do presente instrumento coletivo, concederão aos seus empregados um abono único especial, nos termos infra descritos, sendo que o abono, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

- a) As empresas com até 10 empregados: R\$ 370,73 (trezentos e setenta reais e setenta e três centavos), sendo 50% pagos juntamente com a folha de março/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril de 2020 e, 50% pagos juntamente com a folha de abril/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de Maio de 2020.
- b) As empresas com 11 até 25 empregados: R\$ 517,12 (quinhentos e dezessete reais e doze centavos), sendo 50% pagos juntamente com a folha de março/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril de 2020 e, 50% pagos juntamente com a folha de abril/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de Maio de 2020.
- c) As empresas com 26 até 50 empregados: R\$ 722,31 (setecentos e vinte e dois reais e um reais e oitenta e dois centavos), sendo 50% pagos juntamente com a folha de março/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril de 2020 e, 50% pagos juntamente com a folha de abril/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de Maio de 2020.
- d) As empresas com 51 até 100 empregados: R\$ 810,72 (oitocentos e dez reais e setenta e dois centavos), sendo 50% pagos juntamente com a folha de março/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril de 2020 e, 50% pagos juntamente com a folha de abril/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de Maio de 2020.
- e) As empresas com 101 em diante: R\$ 1.008,21 (um mil e oito reais e vinte e um centavos), sendo 50% pagos juntamente com a folha de março/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril de 2020 e, 50% pagos juntamente com a folha de abril/2020, ou seja, até o 5º dia útil do mês de Maio de 2020.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados desligados, considerando a projeção do aviso prévio, terão o pagamento do abono, em única parcela, juntamente com a rescisão complementar.



Parágrafo Segundo - Para verificação do enquadramento das empresas nas alíneas "a" a "e" do inciso II acima, será considerado o número de empregados em 30 de setembro de 2019. O abono será pago de forma integral aos trabalhadores com contrato em vigor em 01/10/2018, e de forma proporcional, à razão de 01/12 (um doze avo) por mês, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, para quem foi contratado após 01/10/2018.

Parágrafo Terceiro - As empresas poderão compensar os valores já concedidos a partir de 1º de outubro de 2018, na condição de abono.

Parágrafo Quarto - Os valores pagos em cumprimento do disposto na presente cláusula serão objeto de compensação, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título ou que tenha mesma natureza em decorrência de legislação ou medida provisória superveniente, ou por decisão judicial ou qualquer outra forma, vedada sempre a cumulatividade.

Parágrafo Quinto - Conforme o previsto na alínea "e", item 7, do art. 28 da Lei 8.212/91, o pagamento referido nesta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e/ ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, devendo, entretanto, incidir sobre os valores pagos os tributos devidos.

Parágrafo Sexto - O abono fixado nesta cláusula não se aplica aos aprendizes e estagiários.

Parágrafo Sétimo - As empresas que possuem programa de PLR já pactuados com o Sindicato Profissional, conforme instrumentos próprios, não estarão sujeitas ao abono previsto nesta cláusula.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir de 1º de outubro de 2019, as empresas não poderão admitir nenhum empregado da categoria profissional conveniente com salário inicial inferior às situações abaixo, considerando o número de empregados existente em 30 de setembro de 2019:

- a) Empresas com até 100 empregados: R\$ 1.054,98 (Um mil cinquenta e quatro reais e noventa e oito centavos);
- b) Empresas com 101 até 200 empregados: R\$ 1.122,07 (Um mil cento e vinte e dois reais e sete centavos).
- c) Empresas com mais de 200 empregados: R\$ 1.495,38 (Um mil quatrocentos e noventa e cinco reais e trinta e oito centavos).

Parágrafo Primeiro - Esta cláusula não se aplica aos aprendizes.



Parágrafo Segundo - O salário de ingresso previsto nesta cláusula será corrigido durante a vigência deste instrumento coletivo de trabalho caso seja concedido percentual de antecipação ou reajuste à categoria profissional.

Parágrafo Terceiro - As empresas com mais de 200 empregados, poderão adotar salário de ingresso inferior ao previsto, desde que acordem com o sindicato profissional os valores em instrumento aditivo a presente convenção ou acordo coletivo.

#### **CLÁUSULA QUARTA - HORAS – EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) quando prestadas em domingos e feriados para todos os estabelecimentos e, nos dias úteis, pelos seguintes percentuais, conforme o número de empregados existentes em 30 de setembro de 2019:

a) Empresas com até 10 empregados: 60% (sessenta por cento) para as horas extras que excederem as 30 primeiras horas extras ocorridas no mesmo mês e 50% (cinquenta por cento) para as primeiras 30 horas extras;

b) Empresas com mais de 10 empregados: 65% (sessenta e cinco por cento) para as primeiras 40 (quarenta) horas extras no mês e 85% (oitenta e cinco por cento) para as demais horas extras que venham a ocorrer no mesmo mês;

c) A empresa Sotreq S/A concederá percentual de 100% em todas as horas extras prestadas.

d) A empresa Delp Engenharia Mecânica S/A. pagará percentual de 100% para as horas extras que porventura vierem a ser realizadas nos sábados de folga compensatória ou em qualquer outro dia de folga compensatória e se durante os demais dias da semana houver prorrogação de labor para compensação de trabalho no dia de folga;

Parágrafo Único - Permanecem as situações mais vantajosas praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO E DE 13º SALÁRIO EM CASO DE AFASTAMENTO**

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, exceto nos casos de acidente pessoais, entre o 16º (décimo sexto) e o 150º (centésimo quinquagésimo) dia, complementação no valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e a sua remuneração, respeitando sempre, para efeito de complementação, o limite do salário de contribuição previdenciária.

Parágrafo Primeiro – Para ter direito à complementação, o empregado deverá apresentar cópia da carta de concessão/memória de cálculo do INSS; em até 180 dias do recebimento da primeira parcela do benefício previdenciário.



Parágrafo Segundo – A complementação referente ao 13º salário será efetuada juntamente com o pagamento da 2ª parcela deste;

Parágrafo Terceiro – A complementação prevista no “caput” desta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa ou por meio de Fundação, Entidade ou Associação à qual a empresa faça contribuições;

Parágrafo Quarto – As empresas que já fornecem aos seus empregados assistência médica e/ou farmacológica manterão tal assistência aos seus empregados que se enquadrarem nesta cláusula, no período estabelecido no “caput”;

Parágrafo Quinto – Eventuais descontos, relativos a parcelas de responsabilidade do empregado, em planos participativos, médicos ou odontológicos, convênios com clínicas, laboratórios, farmácias, etc., poderão ser descontados dos valores relativos à complementação prevista nesta cláusula;

Parágrafo Sexto – Ficam mantidas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas com 20 (vinte) ou mais empregados concederão ao empregado por motivo de falecimento de qualquer dependente registrado perante a Previdência Social ou, à família, no caso de morte do empregado, juntamente com o salário e/ou verbas rescisórias, um auxílio no valor ao salário base nominal do empregado limitado este valor a R\$ 2.917,42 (dois mil novecentos e dezessete reais e quarenta e dois centavos).

Parágrafo Primeiro – As empresas com menos de 20 (vinte) empregados concederão ao empregado por motivo de falecimento de qualquer dependente registrado perante a Previdência Social ou, à família, no caso de morte do empregado, juntamente com o salário e/ou verbas rescisórias, um auxílio no valor do salário nominal do empregado, limitado este valor a R\$1.627,38 (Um mil seiscentos e vinte e sete reais e trinta e oito centavos).

Parágrafo Segundo - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para os seus empregados, que já contemplem esta cláusula.

Parágrafo Terceiro - O pagamento previsto nesta cláusula será efetuado diretamente pela empresa ou através de Fundação, Entidade ou Associação à qual a empresa faça contribuições.

Parágrafo Quarto - O valor previsto nesta Cláusula será corrigido durante a vigência deste instrumento coletivo de trabalho com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste que for concedido à categoria profissional.



## **CLÁUSULA SÉTIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado preferencialmente, a partir do primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Único - Excetua-se o pessoal sujeito a revezamento, cujo início das férias deverá coincidir com o primeiro dia depois da folga.

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 45 (quarenta e cinco) dias depois do recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

## **CLÁUSULA NONA - ABONO DE FÉRIAS DE CONVENÇÃO**

As empresas concederão a seus empregados, na forma dos artigos 144 da CLT, um abono de férias de convenção, correspondente a 5 (cinco) dias de trabalho, que não integrará à remuneração para efeito das legislações trabalhista e previdenciária (Art. 28, da lei 8212/91).

Parágrafo Primeiro - O pagamento do abono previsto no "caput" será por ocasião das férias.

Parágrafo Segundo - No caso das empresas BMB - Belgo Mineira Bekaert Artefatos de Arame Ltda., Delp Engenharia Mecânica S/A. e SMS SIEMAG LTDA o abono previsto no "caput" será correspondente a 9 (nove) dias do salário do empregado, ficando mantida a natureza não remuneratória do referido abono.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS PARA HORISTAS**

Além da remuneração prevista para férias dentro da Constituição, os empregados horistas da BMB - Belgo Mineira Bekaert Artefatos de Arame Ltda. receberão, após o retorno do gozo das férias, o valor correspondente a 70 (setenta) horas do salário base nominal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS**

As empresas permitirão aos empregados optarem, a qualquer época, pelo pagamento da metade do 13º salário juntamente com as verbas das férias, mesmo que não tenham se manifestado a favor no mês de janeiro.



## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver há mais de 10 (dez) anos na empresa e se desta desvincular por sua iniciativa ou do empregador e em virtude de qualquer tipo de aposentadoria, será paga uma gratificação única no valor equivalente ao último salário base nominal percebido na empresa e, em dobro, caso tenha superado 15 (quinze) anos de empresa.

Parágrafo primeiro – As empresas que mantêm plano de previdência privada ficam excluídas de cumprimento desta cláusula no tocante aos empregados em tal plano.

Parágrafo segundo - O dispositivo desta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do Artigo 7º da Constituição Federal, prevalecendo neste caso, a situação mais favorável ao empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO DO INSS DECORRENTE DE DOENÇA**

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, com afastamento por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário, para fins da presente cláusula, os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese do 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 à Perícia Médica do INSS, a fim de que o segurado possa apresentar recurso contra a decisão que indeferiu a continuidade do benefício.

Parágrafo Segundo – Não sendo concedida a manutenção do benefício após apresentação do pedido ao INSS, conforme situação descrita no Parágrafo Primeiro, as empresas concederão o pagamento de 01 (um) salário nominal ao empregado sob título de indenização em parcela única, dentro do período compreendido entre a data da cessação do benefício previdenciário e a data do efetivo retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese do empregado optar pela revisão do benefício, mesmo com a apresentação de relatório do médico do trabalho atestando sua aptidão para o trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, preenchendo formulário junto ao INSS, o mesmo assume a responsabilidade pelo ato, assim sendo, torna-se ciente de que a empresa não arcará com o ônus de um possível indeferimento do pedido pelo INSS, assim como não terá responsabilidade pelo pagamento do salário até o seu efetivo retorno ao trabalho.



Parágrafo Quarto – Cabe às partes rever tais condições, caso haja alteração na legislação do INSS quanto à concessão de benefícios.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa, quando estiver faltando 18 (dezoito) meses para se aposentar (por tempo de contribuição, idade ou em caso de aposentadoria especial prevista em lei), estará assegurado o direito de não ser dispensado até que complete o período necessário, desde que o mesmo tenha comunicado por escrito à Empresa seu tempo de contribuição até 18 (dezoito) meses antes de adquirir o direito à aposentadoria.

Parágrafo Primeiro – Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro da hipótese prevista nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigado a reembolsá-lo, mensalmente, o mesmo valor que ele, comprovadamente, pagar à Previdência Social como contribuinte autônomo durante o período que faltar para completar o direito para se aposentar.

Parágrafo Segundo – Caso o empregado dependa de documentação para comprovação de tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo adicional, a partir da data da comunicação à empresa.

Parágrafo Terceiro – As empresas deverão orientar seus empregados sobre este fato para que os trabalhadores tomem as devidas medidas cabíveis para a aposentadoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR PAI**

As empresas garantem a permanência no emprego do empregado pai, pelo período de 30 dias, contados a partir da data do nascimento do filho, desde que a certidão de nascimento seja apresentada à empresa no dia do retorno da licença paternidade.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregado seja demitido antes do prazo previsto nesta cláusula, fica garantido o salário que faria jus até completar todo o período previsto.

Parágrafo Segundo – Ficam excluídos desta cláusula:

- a) Os contratados a prazo, inclusive os de experiência;
- b) Os que já tiverem sido comunicados da dispensa antes do nascimento do filho seja o aviso prévio cumprido ou indenizado;
- c) Os dispensados por justa causa;
- d) Os que pedirem demissão.





## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – GARANTIA AO 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 depois do retorno.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas se obrigam a fornecer lanche gratuito aos empregados convocados para prestação de serviço além da jornada diária, desde que esta prestação ocorra por período igual ou superior a 1 (uma) hora, prevalecendo às situações mais vantajosas praticadas pelas empresas.

Parágrafo Único – O intervalo concedido decorrente do lanche será computado na duração do trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – UNIFORMES**

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 3 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso deste for exigido e desde que seja devolvido um dos anteriores.

Parágrafo Primeiro – Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado a até 4 (quatro) uniformes.

Parágrafo Segundo – As empresas fornecerão um agasalho de frio a cada 2 (dois) anos, desde que o anterior não esteja em bom estado de uso e conservação, conforme avaliação do SESMT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O salário substituição será pago na forma da Súmula 159, salvo legislação superveniente ou cancelamento da dita Súmula;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias.

Parágrafo Único – As empresas que fornecem refeição a seus empregados, concederão alimentação aos candidatos em testes e, para estes, gratuitamente desde que os testes superem a 6 (seis) horas e haja coincidência de horário com as refeições.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA PARA CASAMENTO**

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



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade prevista no Inciso XIX, do Art. 7º combinado com o Parágrafo 1º, do Art. 10º, do Ato das Disposições Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida, à escolha do empregado, a partir da data do parto ou do dia da internação da esposa ou companheira.

Parágrafo Primeiro – Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o previsto no Inciso III, do Art. 473 da CLT.

Parágrafo segundo – Quando das guardas provisórias e/ou adoções a garantia da licença prevista no parágrafo primeiro será estendida ao empregado adotante a contar da formalização judicial da guarda ou adoção.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA POR FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da percepção do salário, por 2 (dois) dias consecutivos, mediante comprovação, em caso do falecimento do sogro ou sogra.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante matriculado em curso regular, previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa através da declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino, não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo casos previstos em lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO ALUNO / APRENDIZ**

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do curso ou 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.

Parágrafo Primeiro – 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, instituição de ensino, habilitada pelo Ministério do Trabalho ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo – Inexistindo 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 VIGÉSIMA SEXTA – PAGAMENTO DE PIS – CONVÊNIO COM A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

As empresas que não mantiverem convênio com a Caixa Econômica, para pagamento do PIS, liberarão seus empregados, em escalas e horários

fixados pelo empregador, por um período de até 4 (quatro) horas, dentro do horário de expediente bancário, para recebimento do mesmo.

Parágrafo Único – Não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias as horas previstas no caput.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados, em papel timbrado da empresa ou do banco, comprovante de pagamento de seus salários com as discriminações dos valores e respectivos descontos.

Parágrafo Primeiro – Os depósitos em estabelecimentos bancários feitos a favor do empregado e referente a seu salário líquido, servirão de recibo e quitação para os fins legais, ficando, em consequência, dispensada a assinatura ou impressão digital do mesmo empregado no demonstrativo ou no envelope de pagamento.

Parágrafo Segundo – As empresas que disponibilizarem aos seus empregados holerites digitais, com as discriminações dos valores pagos e respectivos descontos e com a possibilidade de impressão desses documentos pelos próprios empregados, ficam dispensadas da obrigação prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Todos os descontos, desde que autorizados pelos empregados, deverão ser efetuados em folha de pagamento pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Todo empregado que for admitido, durante a vigência da presente convenção, receberá uma cópia do contrato de trabalho assinado por ele e pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – PROMOÇÕES**

As promoções de empregados para o cargo de maior nível ao exercido comportará um período experimental máximo de 120 (cento e vinte) dias, sem entretanto, gerar direito ao salário superior durante os primeiros 60 (sessenta dias) e, do 61º dia até o 120º dia, será paga uma remuneração equivalente à diferença entre o salário do empregado e o do cargo aspirado, de forma transitória e relativa a este período, sob o título de Abono Suplementar Experiência.

Parágrafo Primeiro – O Abono Suplementar Experiência se extinguirá após a oficialização ao cargo ou devido à constatação da inadaptação à função, podendo retornar ao cargo de origem.

Parágrafo Segundo – A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental máximo de 180 (cento e oitenta) dias, entendendo-se



como ampliado também o prazo para o citado Abono Suplementar após o 120º dia.

Parágrafo Terceiro – Findo o prazo, se o empregado permanecer na nova função, deverá ser anotado em sua CTPS o cargo e iniciar-se-á a aplicação do enquadramento progressivo salarial, se for devido.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REEMBOLSO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas reembolsarão, num prazo de 5 (cinco) dias úteis após a comunicação do empregado, os valores eventualmente pagos a menor em seus vencimentos, desde que tenha havido erro por parte da empresa.

Parágrafo Único – Caso a empresa não reembolse o empregado no prazo acima previsto, ela pagará ao mesmo 7% (sete por cento) de multa, aplicado sobre o valor descontado, não incidindo a multa prevista na Cláusula Septuagésima Sexta deste instrumento coletivo de trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – APURAÇÃO DO PONTO**

Considerando a possibilidade de haver intercorrências próprias da administração de pessoal que por falta de tempo hábil não possam ser lançadas no mês de sua realização, fica assegurada às empresas a possibilidade de adoção de período de apuração de ponto diverso do previsto em lei, desde que preservado o intervalo máximo de 30 dias corridos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

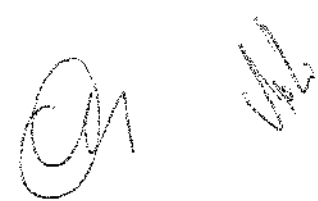
O Contrato de Experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Primeiro – Não poderá ser celebrado Contrato de Experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo – Caso as atividades do empregado readmitido forem exatamente às mesmas exercidas no período anteriormente trabalhado, seu enquadramento salarial deverá ser idêntico ao anterior, levando-se em consideração os reajustes salariais ocorridos no período de sua ausência da empresa, se for mantido o mesmo nível de desempenho anterior.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Desde que solicitado pelo empregado dispensado e que conste nos registros da empresa, esta fornecerá declaração a respeito dos cursos, seminários e congressos por ele concluídos no período em que esteve a serviço dela, relativos à sua profissão.



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CARTA DISPENSA**

As empresas se obrigam, 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 em decorrência de sua vontade, no prazo de 3 (três) dias, presumir a dispensa como sendo sem justa causa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS PONTES**

O trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas pontes (feriados e semana do Carnaval) em que haja suspensão do trabalho normal deverá ser realizado antecipadamente ou, no máximo, até 90 (noventa) dias subsequentes àqueles em que foi suspenso o trabalho.

Parágrafo Único – A data prevista para a compensação deverá ser comunicada aos empregados com antecedência mínima de 7 (sete) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 divulgarão as normas gerais de utilização do plano para o qual estiverem optando.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas com mais de 25 empregados oferecerão Seguro de Vida em Grupo a todos os seus empregados, desde que seja dada a opção de escolha para cada um deles no caso de ônus para o mesmo.

Parágrafo Único – As empresas se obrigam a fornecer uma cópia da apólice, ou um cartão, ou um documento fornecido pela seguradora para que os funcionários saibam quais os tipos de cobertura possuem.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas se obrigam a preencher os formulários exigidos pela Previdência Social relativo aos segurados.



Parágrafo Primeiro – Nos casos de atestados de afastamento e salário destinados a Aposentadoria por Invalidez, por Tempo de Contribuição, Pensão por Morte, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da solicitação pelo beneficiário à empresa.

Parágrafo Segundo – Em caso de Auxílio Doença, o prazo será de 5 (cinco) dias;

Parágrafo Terceiro – Em caso de Aposentadoria Especial, o prazo será de 25 (vinte e cinco) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FERRAMENTAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ALIMENTAÇÃO, REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS.**

As empresas que contavam com mais de 50 (cinquenta) empregados em 30 de setembro de 2018 ficam obrigadas a conceder, a partir da data de assinatura do presente instrumento normativo, um Ticket Refeição no valor de R\$13,17 (treze reais e dezessete centavos) por dia de efetivo trabalho.

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídas do cumprimento do disposto nesta cláusula, as empresas que já fornecem refeições a seus empregados, através de refeitórios próprios ou credenciados, ou aquelas que disponibilizam Ticket Refeição em valor igual ou superior ao fixado no caput desta cláusula.

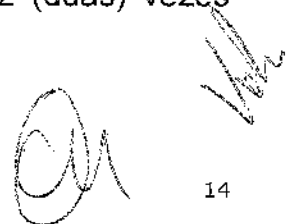
Parágrafo Segundo: As empresas que oferecem serviços de alimentação aos seus empregados, conforme legislação do PAT (Lei 6.321/76 e Decreto no. 5 de 14/01/91), garantirão a estes local adequado para refeições.

Parágrafo Terceiro – As empresas que não fornecem alimentação aos seus empregados, disponibilizarão local que atenda às normas de higiene e saúde do trabalho, além de fornecerem instalações para aquecimento de marmitas.

Parágrafo Quarto – As empresas, de acordo com normas de higiene do trabalho, fornecerão local adequado para troca de roupas, para homens e mulheres, separadamente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão aos seus funcionários água potável, que deverá ser submetida periodicamente à análise bacteriológica, sempre que solicitada pela CIPA, devendo os reservatórios serem limpos e desinfetados periodicamente e de forma adequada, sendo, no mínimo 2 (duas) vezes durante a vigência da presente Convenção.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA- GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

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.

Parágrafo Primeiro - 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 data da notificação de dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido para 90 (noventa) dias devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

Parágrafo Segundo - A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE E REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico da empregada, será a gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o início da Licença Maternidade, desde que a atividade ofereça riscos à gestação, não servindo de paradigma, para fins de equiparação salarial, a funcionária que se encontrar em tal situação.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ALEITAMENTO**

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.

Parágrafo Primeiro - A redução do horário de trabalho, conforme o "caput", não será considerado para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo - No caso da eventual opção pela faculdade prevista no "caput", a empregada será responsável pelo próprio transporte.

Parágrafo Terceiro – A ausência ao trabalho em até um dia por trimestre para acompanhar filho menor ou dependente previdenciário até 5 (cinco) anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, será considerada como licença remunerada.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULHERES - ATENDIMENTO AMBULATORIAL**

As empresas deverão manter em suas dependências, absorventes higiênicos para atendimento de urgência em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – CRECHE**

As empresas em que trabalharem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com idade superior a 16 (dezesesseis) anos comprometem-se a custear, no limite mensal por filho de R\$ 195,29 (cento e noventa e cinco reais e vinte e nove centavos), as mensalidades de uma creche a ser credenciada, localizada na região metropolitana de Belo Horizonte, que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 12 (doze) meses de idade.

Parágrafo único – As empresas incluídas nos critérios estabelecidos no caput desta cláusula poderão, como alternativa, reembolsar as despesas que a empregada tiver com creche para os filhos até estes completarem 12 (doze) meses de idade, nas seguintes condições:

- a) Somente serão reembolsados recibos de creches reconhecidas legalmente;
- b) O reembolso ou a concessão não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pela empresa ou através da Fundação ou Associação à qual a empresa seja mantenedora ou faça contribuições;
- c) As empresas optantes pelo reembolso ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche;
- d) 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;
- e) O valor previsto nesta Cláusula será corrigido durante a vigência deste instrumento coletivo de trabalho com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste que for concedido à categoria profissional.
- f) Permanecem as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHOPARA EMPREGADOS COM MAIS DE UM ANO DE EMPRESA**

As empresas se obrigam no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados do último dia de trabalho do trabalhador, a proceder à homologação do TRCT junto ao Sindicato Profissional, bem como o respectivo pagamento dos direitos decorrentes da rescisão do Contrato de Trabalho do demitido, sob





pena desujeitar-se ao pagamento da multa prevista em lei, que reverterá em favor do prejudicado.

Parágrafo Primeiro - Se a homologação ocorrer no último dia do prazo legal, e fora do expediente bancário, o pagamento deverá ser efetuado de forma integral e em dinheiro, sob pena de multa.

Parágrafo Segundo - A multa não será devida:

- a) Se o empregado não comparecer ao local, no dia e no horário designados ou, comparecendo, se negar a receber as importâncias oferecidas, ou houver recusa de assistência homologatória por parte do Sindicato, não podendo as empresas recusar as ressalvas nos termos de rescisão do contrato de trabalho;
- b) Se a demissão do empregado for efetivada sob alegação de falta grave, ainda que venha a ser julgada improcedente ou não acatada em reclamação judicial, salvo com relação a parcelas incontroversas por não guardarem vínculo com a causa da dispensa e sobre as quais incidirão as multas.
- c) Caso alguma empresa não tenha realizado a homologação no Sindicato no período compreendido entre de 01/10/2019 a 17/02/2020.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CIPA – ELEIÇÕES**

As empresas comunicarão ao Sindicato, até 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em vigor, o período e o local para inscrição dos candidatos ao processo eleitoral da CIPA e garantirão estabilidade aos inscritos até a divulgação do resultado da eleição e aos membros eleitos durante todo o mandato.

Parágrafo Primeiro - As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com a assinatura sobre carimbo.

Parágrafo Segundo - Os candidatos poderão registrar, junto com o seu nome, o apelido pelo qual é conhecido.

Parágrafo Terceiro - As eleições serão fiscalizadas por 2 (dois) membros efetivos da CIPA representantes dos empregados em exercício na data de suas realizações.

Parágrafo Quarto - Após o encerramento das inscrições, as empresas divulgarão a seus empregados, a relação nominal dos candidatos inscritos, bem como os respectivos apelidos, mantendo esta divulgação em local de fácil acesso até a data da realização das eleições.

Parágrafo Quinto - O início da apuração deverá ocorrer imediatamente após o término da coleta dos votos, salvo motivo de força maior.



Parágrafo Sexto - No prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a realização das eleições, a empresa divulgará os resultados indicando os membros eleitos.

Parágrafo Sétimo - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPA - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO**

O presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA poderão acompanhar em questões de segurança do trabalho e em suas respectivas áreas de serviço, os agentes de fiscalização trabalhista, sanitária ou de meio ambiente.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro representante da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente e/ou pelo Vice-presidente da CIPA.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO**

As reuniões de CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA**

As empresas instruirão seus empregados quando transferidos ou recém-contratados, quanto as suas atribuições, bem como às condições de trabalho e às medidas de proteção no sentido de garantir a saúde e a segurança nos locais de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde por ocasião dos exames médicos realizados pelos serviços de Medicina das Empresas;

Parágrafo Segundo: Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e urológico;

Parágrafo Terceiro: As prensas mecânicas ou não, guilhotinas e dobradeiras, deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança conforme as NR's pertinentes, que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam;

Parágrafo Quarto: As empresas deverão adotar medidas de proteção visando eliminar ou reduzir os riscos na fonte. Onde e quando aplicável, os Equipamentos de Proteção Coletiva deverão ter prioridade sobre os

Equipamentos de Proteção Individuais, que devem ter caráter provisório até que se tomem as medidas de prevenção coletiva. O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) da empresa, quando esta for obrigada a possuir este serviço, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

Parágrafo Quinto: Com o objetivo restrito de auxiliar no combate às causas de acidentes, o Sindicato Profissional poderá informar às empresas as situações de risco de que tenha conhecimento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

Todos os EPI (Equipamentos de Proteção Individual) necessários ao serviço deverão ter o devido CA - Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, bem como serem concedidos pelas empresas gratuitamente à seus trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - Os empregados receberão treinamento sobre o uso adequado do EPI, sendo obrigatório o seu uso, sujeito às penalidades previstas em lei.

Parágrafo Segundo - A conservação e o bom uso dos EPI's serão de responsabilidade do empregado, que os devolverá ao se desligar da empresa.

Parágrafo Terceiro - A empresa substituirá os EPI's que tiverem o desgaste natural pelo uso ou por alterações de ordem técnica ou médica.

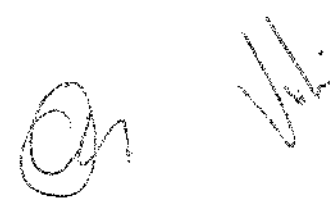
Parágrafo Quarto - As empresas envidarão esforços no sentido de aperfeiçoarem permanentemente as condições de trabalho para reduzirem as atividades penosas, perigosas e insalubres porventura nelas existentes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE À FAMÍLIA**

No caso de acidente de trabalho que resulte em internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à sua família no endereço que consta de sua ficha de registro.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO - CAT**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT relativa a acidente, encaminhada à Previdência Social, no prazo de 5 (cinco) dias depois dos trâmites legais do seu preenchimento.



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DO TRABALHO - TRANSPORTE**

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente de trabalho, até o local da efetivação do atendimento médico.

Parágrafo Primeiro - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua locomoção normal, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até seu domicílio.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DANO MORAL**

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

Parágrafo Único: A instrução aos empregados, prevista no caput, poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefias e equipe, e outros.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO**

As empresas readaptarão os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo Auxílio Doença, em caso de redução da capacidade de trabalho específica em suas funções anteriores.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e a doença perdurar, ou no caso que seja desaconselhável por ordem médica, seu retorno à função de origem.

Parágrafo Segundo - Ficam excluídos desta cláusula os empregados vítimas em acidente de trabalho a que deram causa.

Parágrafo Terceiro - O processo de readaptação e reabilitação para nova função será preferencialmente aquele sugerido pelo médico do trabalho da empresa;

Parágrafo Quarto - De acordo com os critérios do Programa REABILITA do INSS, os trabalhadores readaptados ou reabilitados poderão ser enquadrados na quota prevista no art. 93, Lei 8.213/1991;



Parágrafo Quinto - Os empregados readaptados às novas funções não poderão servir de paradigma para reivindicações quaisquer.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO**

Os Diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 3 (três) por empresa, poderão se ausentar do trabalho, por até 2 (dois) dias no mês, sem prejuízo de salário, para tratar dos assuntos de interesse da categoria, desde que solicitado pelo sindicato, por ofício ou e-mail, com antecedência de 24 horas.

Parágrafo Primeiro - Se superiores a 2 (dois) dias e até 40 (quarenta) horas no mês, por diretor, as requisições de dirigentes pelo Sindicato não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º Salário e Repouso Semanal Remunerado.

Parágrafo Segundo - Nos casos em que, na data solicitada para ausência do diretor sindical, ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão uma nova data para o afastamento pretendido.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO PRESIDENTE DO SINDICATO OU SEU SUBSTITUTO LEGAL**

As empresas onde estiverem empregados o Presidente ou seu substituto legal garantirão:

- a) Licença em tempo integral ao Presidente do Sindicato dos Trabalhadores, se seu empregado, no prazo de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, sem perda de remuneração e vantagens;
- b) Licença remunerada ao substituto legal do Presidente do Sindicato dos Trabalhadores, enquanto houver a substituição formal no cargo e nas atribuições, desde que o período de ausência não seja superior a 30 (trinta) dias anuais, mediante requerimento por escrito;
- c) O pagamento dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento pelo INSS, quando a substituição de Presidente-substituído se der em decorrência de doença.

Parágrafo Único - Quando o pedido de licença ocorrer por motivo de férias do presidente do Sindicato, tal pedido deve ser feito com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, mediante requerimento por escrito;

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACESSO DE DIRETORES SINDICAIS À EMPRESA**

As empresas receberão os diretores do Sindicato, desde que avisadas com antecedência e preestabelecido o assunto da visita.



Parágrafo Único - As empresas ao receberem comunicado formal do Sindicato solicitando visita e preestabelecendo o assunto, retornarão dentro do prazo estipulado na correspondência.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As empresas reservarão espaço para afixação dos Avisos do Sindicato, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da Categoria Profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por Lei, a utilização de expressão desrespeitosa em relação às empresas ou à Categoria Econômica e sobre assunto de natureza político-partidária.

Parágrafo único - Os avisos, devidamente rubricados pelo Sindicato dos Trabalhadores, serão previamente encaminhados às empresas que farão afixar dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) horas do seu recebimento, desde que observadas as disposições desta cláusula.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – SINDICALIZAÇÃO**

As empresas fornecerão ao Sindicato a relação mensal dos recém admitidos, a fim de que possam, na respectiva sede, receberem informações sobre sindicalismo e sindicalização.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELATÓRIO QUANTITATIVO DE EMPREGADOS**

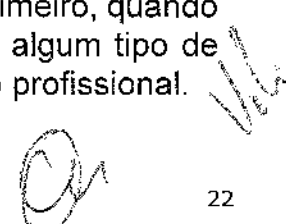
Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato da Categoria Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês, relativo a seu estabelecimento na base territorial compreendida nesta convenção.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante requerimento destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente a que referir o desconto, por meio de boleto bancário fornecido pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro – Ocorrendo atraso no recolhimento do valor das mensalidades, será devida, a partir do 16º (décimo sexto) dia útil após o pagamento da folha aos empregados, a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.

Parágrafo Segundo – Aplicar-se-á o disposto no parágrafo primeiro, quando determinada empresa descontar, como mera intermediária, algum tipo de contribuição associativa devida pelo empregado ao sindicato profissional.



Parágrafo Terceiro – Depois de concretizados os descontos e efetuados os repasses, as empresas se obrigam a enviar, no primeiro dia útil subsequente ao crédito dos valores, relação nominal dos empregados que tiverem efetivado os referidos descontos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERSINDICAL PARITÁRIA**

Durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, será estabelecida uma Comissão Paritária, constituída de 2 (dois) representantes do Sindicato dos Trabalhadores e 2 (dois) representantes do SIVELS, que terá por finalidade examinar as dúvidas surgidas durante a sua aplicação, bem como tentará solucionar as divergências entre as empresas e seus empregados, no tocante ao cumprimento deste instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo Único - As reuniões ordinárias poderão ser realizadas a cada 90 (noventa) dias e, excepcionalmente, desde que acertado entre as partes, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias em prazos menores.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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.

Parágrafo Primeiro - Recomenda-se às empresas, quando possível, conceder aos seus empregados adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será até o máximo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena;
- b) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal;
- c) O adiantamento não será concedido quando o empregado estiver em gozo de férias.

Parágrafo Segundo - Prevalecerão as condições mais favoráveis, porventura já praticadas pelas empresas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Fica vedado às empresas anotarem nas CTPS's dos empregados os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações previstas em lei, norma regulamentar ou por exigência do INSS.



## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, as empresas poderão dar preferência aos ex-empregados, desde que, a critério do empregador, atendam aos requisitos exigidos.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

### 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, submetida à mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº PMPP 0011654-14.2019.5.03.0000, cujos termos os sindicatos profissionais expressamente aderem, e aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, conforme estipulado no parágrafo nono, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

Parágrafo primeiro - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar do dia 02/03/2020, ou seja, até o dia 06/03/2020. Aqueles empregados que comprovadamente, por motivos alheios a sua vontade, estiverem impedidos de se manifestar no período (férias, afastamento ou viagem), poderão fazê-lo até 05 de abril de 2020.

Parágrafo segundo - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede do sindicato profissional, a oposição poderá ser feita mediante correspondência de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.

Parágrafo terceiro - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia 15 de março de 2020, ofício ou e-mail, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo quinto - 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.



Parágrafo sexto - 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.

Parágrafo sétimo - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e nos prazos previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo oitavo - 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.

Parágrafo nono - O valor do desconto previsto no **caput** será:

Para trabalhadores com salários até R\$1.605,08 (Um mil seiscentos e cinco reais e oito centavos), no percentual de 2% (dois por cento), respeitado o teto máximo de R\$32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), divididos em 4 (quatro) parcelas, respeitado o teto máximo de R\$8,02 (oito reais e dois centavos) por parcela, aplicado nas folhas de pagamento nos meses de março/2020, abril/2020, maio/2020 e junho/2020, que será depositada a favor do Sindicato Profissional por meio de boleto bancário emitido pelo empregador diretamente no site da Entidade Sindical Profissional.

Para trabalhadores com salários de R\$1.605,09 (Um mil seiscentos e cinco reais e trinta e nove centavos) até R\$2.675,10 (dois mil seiscentos e setenta e cinco reais e dez centavos), no percentual de 2% (dois por cento), respeitado o teto máximo de R\$53,50 (cinquenta e três reais e cinquenta centavos), divididos em 4 (quatro) parcelas, respeitado o teto máximo de R\$13,38 (treze reais e trinta e oito centavos) por parcela, aplicado nas folhas de pagamento nos meses de março/2020, abril/2020, maio/2020 e junho/2020, que será depositada a favor do Sindicato Profissional por meio de boleto bancário emitido pelo empregador diretamente no site da Entidade Sindical Profissional.

Para trabalhadores com salários de R\$2.675,11 (dois mil seiscentos e setenta e seis reais e onze centavos) até R\$3.745,21 (três mil setecentos e quarenta e cinco reais e vinte e um centavos), no percentual de 2% (dois por cento), respeitado o teto máximo de R\$74,90 (setenta e quatro reais e noventa centavos), divididos em 4 (quatro) parcelas, respeitado o teto máximo de R\$18,74 (dezoito reais e setenta e quatro centavos) por parcela, aplicado nas

folhas de pagamento nos meses de março/2020, abril/2020, maio/2020 e junho/2020, que será depositada a favor do Sindicato Profissional por meio de boleto bancário emitido pelo empregador diretamente no site da Entidade Sindical Profissional.

Para trabalhadores com salários acima de R\$3.745,22 (três mil setecentos e quarenta e cinco reais e vinte e dois centavos), no percentual de 2% (dois por cento), respeitado o teto máximo de R\$88,19 (oitenta e oito reais e dezenove centavos), divididos em 4 (quatro) parcelas, respeitado o teto máximo de R\$22,05 (vinte e dois reais e cinco centavos) por parcela, aplicado nas folhas de pagamento nos meses de março/2020, abril/2020, maio/2020 e junho/2020, que será depositada a favor do Sindicato Profissional por meio de boleto bancário emitido pelo empregador diretamente no site da Entidade Sindical Profissional.

## II – DOS EMPREGADORES:

Conforme autorizado na letra “e” do art. 513 da CLT, as empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher de uma única vez ao SIVELS – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Vespasiano e Lagoa Santa, uma contribuição no valor de R\$ 11,26 (onze reais e vinte e seis centavos), por empregado, tendo como base o número total de empregados em 30/09/2019, até o limite de R\$ 3.732,40 (três mil setecentos e trinta e dois reais e quarenta centavos) e com valor mínimo de R\$ 116,35 (cento e dezesseis reais e cinco centavos).

Parágrafo Primeiro: As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao SIVELS, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar do dia 02/03/2020, ou seja, até o dia 06/03/2020. Aquelas empresas que comprovadamente, por motivos alheios a sua vontade, seus representantes estiverem impedidos de se manifestar no período (férias, afastamento ou viagem), poderão fazê-lo até 05 de abril de 2020.

Parágrafo segundo: As empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede do sindicato patronal, a oposição poderá ser feita mediante correspondência, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria econômica, no mesmo prazo acima fixado.

Parágrafo Terceiro: A contribuição acima deverá ser recolhida por meio de boleto ou depósito bancário, que será enviada pela entidade, até o dia 15 de março de 2020, cujo pagamento deverá ser efetuado até o dia 31 de março de 2020.

## CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Fica estabelecida para todos os empregados desta Categoria uma garantia de emprego ou salário, até dia 17 de março de 2020.



Parágrafo Único - Ficam excluídos os casos de "Aviso Prévio" comunicados por escrito anteriormente, contratos a prazo determinado, justa causa e demissões espontâneas por parte do empregado.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO**

Havendo alterações na legislação social, sindical ou econômico-salarial, os Sindicatos se comprometem a analisar, num prazo de 30 (trinta) dias após a publicação oficial, os reflexos sobre as cláusulas deste instrumento coletivo de trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

As empresas que porventura decidirem, à seu critério, fornecer cestas básicas in natura ou através de vales, poderão descontar dos salários os valores devidos pelos empregados, no custeio das cestas, conforme previsto no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Único - Permanecem as condições mais favoráveis aos empregados já praticadas pelas empresas.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na legislação salarial, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as concedidas neste instrumento coletivo de trabalho, prevalecendo, nestes casos, a situação mais favorável, com compensação ou absorção das vantagens.

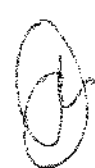
### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO**

As partes se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, o presente instrumento coletivo de trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e pelas empresas.

Parágrafo Único - Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas, a parte prejudicada, por si ou por seu eventual substituto processual, poderá intentar medida jurídica ou administrativa cabível, na forma da lei.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estabelecida uma multa para qualquer das partes convenientes, no valor de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira deste instrumento coletivo de trabalho, por infração de qualquer das cláusulas acima, exceto aquelas para as quais já houver 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.



Parágrafo Único - O valor desta multa será revertido a favor da parte prejudicada.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – CONTROLE DE JORNADA – TRABALHADOR EXTERNO**

Quanto ao controle de jornada dos trabalhadores que estiverem em exercício de jornada externa, as empresas poderão adotar equipamentos eletrônicos que utilizem sistemas alternativos para a marcação da jornada, desde que observada as disposições contidas na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

§1º - A validade do sistema de controle de jornada a ser adotado pela empregadora está condicionada a informação ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 03 (três) dias do início de sua adoção, das funções que eventualmente estarão submetidas à referida modalidade de controle.

§2º - Ainda que adotada a faculdade prevista no caput, tal fato não implicará em presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho.

§3º - As disposições previstas no caput não se aplicam aos empregados abrangidos pelas hipóteses previstas no art. 62 da CLT.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA**

O prazo de vigência do presente instrumento coletivo de trabalho será de 12 (doze) meses, contados de 1º de outubro de 2019.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE**

Compete à Justiça do Trabalho dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Vespasiano, 21 de fevereiro de 2020.

\_\_\_\_\_  
LUIZ CARLOS TENAGLIA MARIANI  
CPF: 549.871.566-87

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de  
Material Elétrico de Vespasiano e Lagoa Santa.

\_\_\_\_\_  
VOLNEI WEBER TERCETTI  
CPF 924.481.516-87

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas, Mecânicas e de Material  
Elétrico de Vespasiano, Lagoa Santa, São  
José Da Lapa e Confins

