CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO **FERRO** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA **FUNDIÇÃO** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE **APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES** DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA **MECÂNICA** DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS,** o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **MÁQUINAS**, e o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES**, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS e região, (nesta Convenção Coletiva representando exclusivamente os trabalhadores de Brazópolis, Cristina, Delfim Moreira, Maria da Fé, Pedralva, Piranguçu, Piranguinho, São José do Alegre, Sapucaí-Mirim e Wenceslau Braz)**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenentes vigentes em 1º de outubro de 2019, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2020 e 1º de fevereiro de 2021, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2019 alcançavam até R$ 6.726,65 (seis mil, setecentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos): **1,95%** (um inteiro e noventa e cinco centésimos por cento) em **1º de outubro de 2020**, aplicável sobre o salário de outubro de 2019 e **1,94%** (um inteiro e noventa e quatro centésimos por cento) em **1º de fevereiro de 2021**, aplicável sobre o salário de outubro de 2019.

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2019 alcançavam acima de R$ 6.726,65 (seis mil, setecentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos): será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de **R$ 131,17** (cento e trinta e um reais e dezessete centavos), em 1º de outubro de 2020 e de **R$ 130,50** (cento e trinta reais e cinquenta centavos), em 1º de fevereiro de 2021.

> **§ 1º** - O empregado admitido após 1º de outubro de 2019 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2019.
>
> Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2019, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou

seja,1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2019, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

2ª) SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

a. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2020 **com até 400 (quatrocentos) empregados**, **R$ 1.155,00** (um mil, cento e cinquenta e cinco reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2020** e **R$ 1.177,00** (um mil, cento e setenta e sete reais) por mês, a partir de **1º de fevereiro de 2021**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2020 **com mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados, R$ 1.172,60** (um mil, cento e setenta e dois reais e sessenta centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2020** e **R$ 1.194,60** (um mil, cento e noventa e quatro reais e sessenta centavos) por mês, a partir de **1º de fevereiro de 2021**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

c. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2020 **com mais de 1000 (mil) empregados**, **R$ 1.232,00** (um mil, duzentos e trinta e dois reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2020** e **R$ 1.256,20** (um mil, duzentos e cinquenta e seis reais e vinte centavos) por mês, a partir de **1º de fevereiro de 2021**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

3ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - Quando o 5º. (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º - As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a. O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;
a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.
b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,3% (três centésimos por cento) do seu salário nominal, não podendo ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

4ª) HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a. Com o acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.

a.1. Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;

a.2. Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.

a.3. Com acréscimo de 80% (oitenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.

b. Com acréscimo de 95% (noventa e cinco por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, antecipadamente ou no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 145% (cento e quarenta e cinco por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

§ 2º - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

5ª) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22h de um dia e 5h do dia seguinte, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O percentual de adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

6ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria fica assegurado, o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito, acrescidos do percentual de 29% (vinte e nove inteiros por cento). Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou facultativo e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito e acompanhado do comprovante fornecido pela Previdência Social, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

§ 3º - Não tendo o empregado cumprido o disposto no Parágrafo 2º, mas comprovando no prazo de 90 (noventa) dias após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou facultativo e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

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

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

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

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

7ª) ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

I. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.

II. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.

III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 2º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

8ª) ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.666,66** (um mil, seiscentos e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.200,00** (um mil e duzentos reais) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.000,00** (um mil reais), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

§ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

I. As enumeradas no art. 473 da CLT;

II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);

III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta convenção.

VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos desta Convenção Coletiva.

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

§ 3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente;

§ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

§ 5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente;

§ 6º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

§ 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

§ 8º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§ 9º - O pagamento do abono previsto nesta cláusula não exime as empresas de pagarem, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

9ª) FÉRIAS - CONCESSÃO

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

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

§2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar

a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§3º - O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

§4º - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

10ª) FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

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

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

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

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

11ª) PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, as empresas pagarão a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

12ª) 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 - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput" ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

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

13ª) FECHAMENTO DO PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

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

14ª) MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

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

Parágrafo único – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria nº 373/2011 ou norma que a substitua.

15ª) TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

§6º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§7º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

§8º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 15 (quinze) dias de antecedência.

16ª) RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

a. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 3 (três) dias úteis;
b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

17ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior

ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional

18ª) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

> **Parágrafo Único** - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula, nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

19ª) 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.

20ª) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado às empresas anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

21ª) DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

22ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

23ª) UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§ 1º - As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2020, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT nºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

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

a. Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
b. Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
c. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
d. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

24ª) 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.

25ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco)** dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1 º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas 6 (seis) vias.

§ 2 º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

26ª) REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 30 (trinta) 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. As empresas com menos de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a fornecer condições para o aquecimento das refeições de seus empregados.

27ª) ÁGUA POTÁVEL

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

28ª) RECEBIMENTO DE PIS

As empresas que não pagam diretamente PIS, se obrigam a conceder a seus empregados 3 (três) horas para o recebimento do mesmo.

29ª) 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.

30ª) COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

> § **1º** - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.
>
> § **2º** - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.
>
> § **3º** - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou de entidade seguradora.
>
> § **4º** - As empresas que já fornecem, a seus empregados, assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **180 (cento e**

oitenta) dias, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

31ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

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

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

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

32ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

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

§ 2º - Se o retorno acontecer até o dia 15 do mês o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 do mesmo mês. Se o retorno for

depois do dia 15, o pagamento será feito juntamente com o pagamento dos salários do mês do retorno das férias.

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

33ª) 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.

34ª) LICENÇA CASAMENTO

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

35ª) LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

36ª) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A. Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

B. Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

C. A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência da Federação dos Trabalhadores.

37ª) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no **"caput"** em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

38ª) ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **08 (oito)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

39ª) CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no § 1º desta cláusula.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2020, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R$ 368,19** (trezentos e sessenta e oito reais e dezenove centavos).

§ 2º - As empresas com menos de 1.000 (um mil) empregados poderão optar pelo credenciamento previsto no CAPUT desta Cláusula ou pelo reembolso previsto no Parágrafo anterior.

§ 3º - O reembolso previsto nos §§1º e 2º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

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

§ 5º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

40ª) REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

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

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

41ª) 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 e de mama.

42ª) 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.

43ª) GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

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

§1° - 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.

§2° - 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.

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

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.

c) Os dispensados por justa causa.

d) Os que pedirem demissão.

44ª) ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho

por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico da Federação Profissional.

Parágrafo Único - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do INSS.

45ª) PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único – Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no "caput", as empresas fornecerão as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

46ª) ABONO DE FALTA

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, 1 (um) dia de falta em razão do falecimento de sogro ou sogra, bem como na hipótese de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que o empregado beneficiário apresente comprovação escrita do fato autorizativo.

47ª) DEFICIENTE FÍSICO

Os sindicatos representativos das categorias econômicas recomendam às empresas dos seus respectivos setores, o aproveitamento, na medida de suas possibilidades, da mão-de-obra do deficiente físico.

48ª) PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

Parágrafo Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

49ª) EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

50ª) EMPREGADO ALUNO

O empregado aluno ou o menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

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

51ª) AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

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

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

52ª) PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.
A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

53ª) RETORNO SERVIÇO MILITAR

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

54ª) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

55ª) CARTA DE REFERENCIA

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

56ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R$ 5.248,35** (cinco mil, duzentos e quarenta e oito reais e trinta e cinco centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

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

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

57ª) CARTA DE DISPENSA

As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado no prazo máximo de 03 (três) dias.

Parágrafo Único - Na hipótese de se tratar de dispensa por justa causa, a empresa informará, também por escrito, os motivos da dispensa, sob pena de criar presunção de inexistência de justa causa.

58ª) RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS

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

59ª) QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local para a afixação de avisos da entidade sindical dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

60ª) ESCALA 12X36

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

> **§ 1º**- As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.
>
> **§ 2º** - As empresas que optarem pelo sistema de trabalho aqui ajustado, deverão enviar à Federação dos trabalhadores, cópia da tabela de escala de trabalho/folgas, elaborada com esta finalidade.

61ª) DANO MORAL

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

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

62ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

63ª) MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenentes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta Convenção, por infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

64ª) JUÍZO COMPETENTE

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

65ª) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

66ª) ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA
As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART., nos moldes do disposto na referida Lei.

67ª) CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

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

68ª) RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

69ª) 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.

70ª) - 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 útil 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.

71ª) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher 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.

72ª) DESCONTO NEGOCIAL

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 da mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº **PMPP 0012270-52.2020.5.03.0000** de 01/12/2020, cujos termos os sindicatos profissionais expressamente aderem, 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 dos Sindicatos Profissionais, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **janeiro de 2021 e fevereiro de 2021**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Excepcionalmente em razão da pandemia do COVID19, o trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar da data de 18/12/2020, ou seja **até o dia 24/12/2020.** Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará para as empresas, até o dia **10 de janeiro de 2021,** a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

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

§ 4º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 7º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 8º - O valor do desconto previsto no caput será de **4%** (quatro por cento) do salário corrigido de janeiro/2021, sendo **2,5%** (dois vírgula cinco por cento) para o Sindicato e **1,5%** (um vírgula cinco por cento) para a Federação, **com o limite máximo de R$62,00** (sessenta e dois reais) para cada parcela.

§ 9º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS e região, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, no banco Itaú, Ag. 8663, CC 08424-5 e em favor da FEDERAÇÃO SINDICAL E DEMOCRÁTICA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MINAS GERAIS, na Conta 1068-7 da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Ag. 1639.

73ª) PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

> **Parágrafo único** – Nos períodos acima estipulados fica vedado ao empregador determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição do empregador.

74ª) ACORDOS DE EMPRESAS

As empresas que firmarem Acordo Coletivo diretamente com a entidade dos trabalhadores não estarão obrigadas ao cumprimento desta Convenção Coletiva.

75ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2020 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias

76ª) CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

77ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2020 até 30 de setembro de 2021.

> **Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

78ª) PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais dos meses de outubro e novembro, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de dezembro de 2020.

> **Parágrafo Único** - Caso as empresas já tenham fechado suas folhas de pagamento na data de assinatura desta convenção coletiva, poderão pagar as diferenças salariais dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de janeiro de 2021.

Belo Horizonte, 17 de dezembro de 2020.

Pelas Entidades Patronais

Erika Morreale Diniz
CPF 012.261.316-38

Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF 027.584.296-75

Pela Entidade Profissional

Noel Marcelo de Almeida
CPF 051.770.126-03