FIEMG CIEMG SESI SENAI IEL Sistema FIEMG

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, a **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS,** SINDICATO DA INDÚSTRIA DO **FERRO** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DA **FUNDIÇÃO** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE **APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA **MECÂNICA** DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE **FERROLIGAS E DE SILÍCIO METÁLICO** NO ESTADO DE MINAS GERAIS (representando exclusivamente as empresas de **Belo Horizonte**), SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES,** SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS**, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **MÁQUINAS**, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES**, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE **FORJARIA,** SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE **MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS**, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SANTA LUZIA,** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **VARGINHA**, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS DE **CAMBUÍ, CAMANDUCAIA, EXTREMA E ITAPEVA** e de outro lado, **os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO das seguintes localidades: BELO HORIZONTE, CONTAGEM, RIBEIRÃO DAS NEVES, IBIRITÉ, SARZEDO, NOVA LIMA, RAPOSOS, RIO ACIMA** (assistido pela **FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DE MINAS GERAIS); POUSO ALEGRE, BORDA DA MATA/BUENO BRANDÃO, CAREAÇU, CONGONHAL, ESPÍRITO SANTO DO DOURADO, ESTIVA, INCONFIDENTES, JACUTINGA, MONTE SIÃO, OURO FINO, SILVIANÓPOLIS; ALFENAS, ALTEROSA, AREADO, BOA ESPERANÇA, CAMBUQUIRA, CAMPO DO MEIO, CAMPOS GERAIS, DIVISA NOVA, MONSENHOR PAULO, MONTE BELO, PARAGUAÇU, PASSOS, SÃO GONÇALO DO SAPUCAÍ, SÃO LOURENÇO, SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO; VARGINHA, ELÓI MENDES, TRÊS PONTAS, CARMO DA CACHOEIRA; EXTREMA, CAMANDUCAIA E ITAPEVA e CAMBUÍ;** o SINDICATO DOS **ENGENHEIROS** NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS **ADMINISTRADORES** DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DAS **SECRETÁRIAS** DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS **TÉCNICOS INDUSTRIAIS** DE MINAS GERAIS, com referência aos 4 (quatro) últimos sindicatos profissionais mencionados, exclusivamente para as bases territoriais de **Belo Horizonte, Contagem, Ribeirão das Neves, Ibirité, Sarzedo, Nova Lima, Raposos e Rio Acima; Pouso Alegre, Borda da Mata, Bueno Brandão, Careaçu, Congonhal, Espírito Santo do Dourado, Estiva, Inconfidentes, Jacutinga, Monte Sião, Ouro Fino, Silvianópolis, Alfenas, Alterosa, Areado, Boa Esperança, Cambuquira, Campo do Meio, Campos Gerais, Divisa Nova, Monsenhor Paulo, Monte Belo, Paraguaçu, Passos, São Gonçalo do Sapucaí, São Lourenço, São Sebastião do**

Paraíso; Varginha, Elói Mendes, Três Pontas, Carmo Da Cachoeira; Extrema, Camanducaia e Itapeva; Cambuí, mediante as cláusulas e condições seguintes:

1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenentes vigentes em 1º de outubro de 2014, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2015 e a partir de 1º de fevereiro de 2016, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2014 alcançavam até R$ 6.224,00 (seis mil e duzentos e vinte e quatro reais): **7,0% (sete inteiros por cento)** em 1º de outubro de 2015 e **2,9% (dois inteiros e noventa centésimos por cento)** em 1º de fevereiro de 2016, aplicáveis sobre o salário de outubro de 2014.

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2014 alcançavam acima de R$ 6.224,00 (seis mil e duzentos e vinte e quatro reais): será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R$ 435,68 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta e oito centavos)** em 1º de outubro de 2015 e **R$ 180,50 (cento e oitenta reais e cinquenta centavos)** em 1º de fevereiro de 2016.

§1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2014 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2014.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2014, 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 2014, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

2ª) ABONO ÚNICO ESPECIAL- EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR

As empresas que **NÃO** possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2015 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula ou que não concederam, nos meses de setembro ou outubro de 2015, abono, gratificação ou qualquer outro prêmio concederão aos seus empregados, com contratos em vigor na data da assinatura da presente Convenção, um abono único e especial, no valor total de **R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)**, a ser pago juntamente com os salários de março de 2016.

1- As empresas que nos meses de setembro ou outubro de 2015 pagaram abono, gratificação ou qualquer outro prêmio em valores inferiores ao aqui estipulado, bem como aquelas cujos valores de Participação nos Lucros ou Resultados forem inferiores ao aqui determinado, ficarão obrigadas apenas a complementar os valores pagos.

§ 1º- O valor estipulado nesta Cláusula será devido somente aos empregados em atividade na data da assinatura da presente Convenção, e, integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2014, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2014, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015.

§ 2º - Estão excluídos os empregados já pré-avisados da demissão e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor.

§ 3º - O presente abono, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

§ 4º - O valor pago pelas empresas em cumprimento da presente cláusula será compensado, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão do Judiciário.

§ 5º - A empresa poderá negociar com a representação profissional dos seus trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados em substituição ao presente abono.

3ª) 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 30/09/2015 **com até 10 (dez) empregados, R$ 963,60** (novecentos e sessenta e três reais e sessenta centavo) por mês, a partir de **1º de outubro de 2015**, e **R$ 990,00** (novecentos e noventa reais) a partir de **1º de fevereiro de 2016**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2015 **com mais de 10 (dez) e até 400 (quatrocentos) empregados**, **R$ 992,20** (novecentos e noventa e dois reais e vinte centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2015**, e **R$ 1.018,60** (hum mil e dezoito reais e sessenta centavos) a partir de **1º de fevereiro de 2016**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

c. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2015 **com mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados, R$ 1.060,40** (hum mil e sessenta reais e quarenta centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2015**, e **R$ 1.089,00** (hum mil e oitenta e nove reais) a partir de **1º de fevereiro de 2016**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

d. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2015 **com mais de 1000 (mil) empregados**, **R$ 1.311,20** (hum mil, trezentos e onze reais e vinte centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2015**, e **R$ 1.348,60** (hum mil, trezentos e quarenta e oito reais e sessenta centavos) a partir de **1º de fevereiro de 2016**. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

4ª) GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados **até 17/01/2016.**

§ 1º Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º A garantia prevista nesta cláusula se inicia **na data de assinatura** da presente Convenção 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 de garantia;
b) aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura desta Convenção, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;
c) os dispensados por justa causa;
d) os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
e) os que pedirem demissão;
f) aqueles que, assistidos pelo sindicato profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

5ª) JORNADA DE TRABALHO \ HORAS EXTRAS \ COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I - As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

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

a.1. Com o acréscimo de 65% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;

a.2. Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.

a.3. Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.

b. Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

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

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

II – A partir da assinatura da presente CCT, poderá ser adotado o sistema de compensação de jornada, previsto no art. 59, § 2º da CLT, de acordo com as regras e condições a seguir descritas.

§1º- Sendo a **folga concedida antecipadamente**, o trabalho correspondente deverá ser realizado em até 300 (trezentos) dias subsequentes ao dia em que foi concedida a folga, limitados a 31 de dezembro de 2016.

a- A data prevista para a folga deverá ser comunicada pela Empresa aos trabalhadores, com antecedência mínima de 24 horas.

b- Transcorridos 300 (trezentos) dias da data da folga, ou até 31 de dezembro de 2016, sem que tenha havido a compensação ou ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, nenhuma compensação será devida pelo empregado.

c- A data prevista para a recuperação deverá ser comunicada pela Empresa aos trabalhadores com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

d – Os dias determinados para compensação serão dias normais de trabalho, sendo consideradas justificadas as ausências previstas no art. 473 da CLT, as decorrentes de doença conforme regulado na presente convenção bem como aquelas autorizadas por esta convenção.

e – Tendo em vista serem dias normais de trabalho, quando a empresa oferecer habitualmente transporte e/ou refeição, deverá também fazê-lo no dia da compensação.

§2º- A utilização do **trabalho extraordinário antecipadamente** poderá ocorrer exclusivamente para compensação semanal e de dias pontes.

a- Não sendo concedida a folga dentro da semana ou nos dias pontes, a empresa pagará ao empregado, no primeiro pagamento após o referido período, as horas não compensadas, como extraordinárias, tomando como base o salário hora normal do mês do pagamento, acrescido com o percentual de 100%.

§ 3º - Nos meses em que ocorrer alteração no saldo de horas do empregado, a empresa deverá entregar, ou disponibilizar aos empregados por sistema eletrônico, no mês subsequente, extrato atualizado, informando número de horas do saldo ainda devido.

§ 4º -. A empresa que desejar adotar o sistema de compensação de jornada aqui regulamentado deverá comunicar, por escrito, ao sindicato dos trabalhadores, com antecedência mínima de 10 dias do seu início, exceto para as folgas a serem concedidas no mês de dezembro de 2015. Sendo solicitado pelo sindicato, a empresa semestralmente também enviará o controle de horas compensadas ou a compensar de cada empregado, por meio eletrônico ou não.

§ 5º - O empregado menor ou estudante não poderá ser inserido no sistema de compensação de jornada disposto nesta cláusula, caso haja incompatibilidade de horário escolar, no momento da respectiva compensação, hipótese em que será determinada outra data.

§ 6º - A compensação poderá ser realizada de segunda-feira a sábado, desde que a jornada diária não ultrapasse a 10 (dez) horas, e a compensação seja

limitada a 36 (trinta e seis) horas no mês e a 2 (dois) sábados no mês. Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 35 (trinta e cinco) horas quando ocorrer o descanso semanal remunerado.

§ 7º - O descumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula será objeto de notificação da empresa pelo sindicato, e caso a irregularidade não seja sanada no prazo de 20 dias, as horas trabalhadas irregularmente em compensação serão consideradas como extras.

6ª) FORNECIMENTO DE LANCHE

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

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

7ª) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

8ª) 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.

9ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

a. O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

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

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinqüenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

10ª) 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".

11ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

12ª) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

13ª) 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$ 1.513,21** (hum mil, quinhentos e treze reais e vinte e um centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.023,66** (hum mil e vinte e três reais e sessenta e seis centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 864,69** (oitocentos e sessenta e quatro reais e sessenta e nove centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

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

I. As enumeradas no art. 473 da CLT;

II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);
III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;
IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.
V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta convenção.
VI . Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos desta Convenção Coletiva.

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

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

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

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

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

§ 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, 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.

14ª) 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.

15ª) 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.

16ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que retornarem de férias será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, independentemente de requerimento e corresponderá a 50% (cinqüenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

17ª) 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 integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

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

§ 3º - Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º e 3º, mas comprovando 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 voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

18ª) 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 - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

§ 2º - Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

19ª) 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 homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos 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.

20ª) 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, 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.

21ª) COMPLEMENTAÇÃO 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.

22ª) 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.

23ª) 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 90 (noventa) dias após o retorno.

24ª) GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

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

§1º - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.

§2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§3º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §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.

25ª) LICENÇA PARA CASAMENTO

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

26ª) 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.

27ª) AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

28ª) PIS

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

29ª) 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.

30ª) PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

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

31ª) 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.

32ª) EMPREGADO ALUNO /APRENDIZ DO SENAI

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

§1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§2º - 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.

33ª) 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.

34ª) TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º - As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes

gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º - As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

35ª) 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.

36ª) ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DO TRABALHO/ SECRETÁRIAS

Desde que observados os artigos 4º e 5º da Lei nº 7.377/85, as empresas consignarão nas carteiras profissionais as denominações, conforme for o caso.

Parágrafo único - Recomenda-se às empresas que informem e orientem suas secretárias a respeito da Lei 7.377/85, incentivando sua profissionalização.

37ª) 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.

38ª) ACERVO TÉCNICO

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

39ª) CARTA DE REFERÊNCIA

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

40ª) 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.

41ª) ESTÁGIO

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

42ª) CULTURA E LAZER

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

43ª) 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 30/09/2013, 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.

44ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

45ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R$ 4.261,80** (quatro mil, duzentos e sessenta e um reais e oitenta 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.

46ª) 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.

47ª) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

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

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.

48ª) 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.

49ª) 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.

50ª) 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.

51ª) 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 30.09.2013, 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$ 298,93 (duzentos e noventa e oito reais e noventa e três 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.

52ª) CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

a) o auxílio doença ou auxílio doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;

b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

53ª) 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.

54ª) 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 do Sindicato Profissional.

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

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

55ª) CIPA

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

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

a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.

d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24(vinte e quatro) h após o encerramento das inscrições.

e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.

f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.

g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.

h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.

II - As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

III - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

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

56ª) 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.

57ª) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇAÕ ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO

As empresas se comprometem a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a **2 (dois)** membros titulares a cada vez e por **1 (um) dia**.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

58ª) 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.

59ª) ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE

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

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

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

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

60ª) MULHERES/AMBULATÓRIOS

Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

Parágrafo único - Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

61ª) ACIDENTE DO TRABALHO – READAPTAÇÃO

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

§ 1º - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º - Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

62ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

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

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

63ª) CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

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

64ª) SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da C.L.T., não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

Parágrafo Único - As empresas não poderão firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

65ª) PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

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

C – O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 1º - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:
-fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;
-treinar o empregado sobre o uso adequado;
-tornar obrigatório o seu uso;
-substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
-realizar sua manutenção periódica.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:
a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
b. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

66ª) 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.

67ª) 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.

68ª) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

69ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

70ª) 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.

71ª) PUNIÇÃO DISCIPLINAR

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

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

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

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida

disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º - A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

72ª) CARTA DISPENSA

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

73ª) ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.

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

74ª) 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.

75ª) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo único- Até o 10º.(décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

76ª) FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

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

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

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

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

77ª) QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

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

78ª) RELACIONAMENTO SINDICATO /EMPRESAS

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

79ª) HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES NO SAEMG

Nos casos de rescisão contratual de empregados representados pelo SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, a assistência prevista no Parágrafo 1º do Art. 477 da CLT, será por este prestada, desde que possua sede ou delegacia no Município onde se localiza o estabelecimento da empresa.

80ª) RELAÇÃO DE EMPREGADOS - SAEMG/SINDICATO DOS ENGENHEIROS/SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional interessado, as empresas fornecerão, uma vez durante a vigência deste acordo, a relação de seus empregados que são representados pelo Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais, Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais ou Sindicato dos Técnicos Industriais do Estado de Minas Gerais.

81ª) RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

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

82ª) INFORMAÇÕES GERAIS

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado pelos sindicatos das categorias profissionais, os sindicatos das categorias econômicas agendarão reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

83ª) SINDICALIZAÇÃO

As empresas, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

84ª) INCENTIVO À EDUCAÇÃO

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

85ª) 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.

86ª) DESCONTO NEGOCIAL

I - DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, um desconto negocial, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004 e seu Aditamento de 20/06/2011, nas condições a seguir:

§1°- Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato da Categoria, **no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da assinatura deste instrumento.** No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 2º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

§3°- 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 - As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

§5º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede dos sindicatos profissionais, 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.

SECRETÁRIAS - As cartas de oposição da categoria de Secretárias deverão ser entregues no Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais, à Rua Araguari, 658 - Barro Preto - BH / MG.

Para os empregados representados pelo **SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** o desconto total será de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) sendo a primeira parcela de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela de 1% (um inteiro por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 95,00 (noventa e cinco reais)** para cada parcela.

O total arrecadado na primeira parcela 100% (cem por cento) deverá ser recolhido para o sindicato profissional e depositado na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:081 – OP.:003 – C/C:507037-2.

O total arrecadado na segunda parcela, 100% (cem por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7 (CNPJ: 07.647.932/0001-70).

TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Para os empregados representados pelo **SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS,** o desconto total será de 3% (três inteiros por cento) sendo a primeira parcela de 2% (dois inteiros por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela de 1% (um inteiro por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 95,00 (noventa e cinco reais)** para cada parcela.

O total arrecadado na primeira parcela, 100% (cem por cento) deverá ser recolhido integralmente para o sindicato profissional e depositados na **Caixa Econômica Federal, agencia 0935, conta corrente 02709-8, operação 003**.

O total arrecadado na segunda parcela, 100% deverá ser depositado para a **FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT** e recolhido através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, AGÊNCIA 1639 – OPERAÇÃO 003 – CONTA CORRENTE:180-7(CNPJ: 07.647.932/0001-70) .

ENGENHEIROS

Para os empregados representados pelo **SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** o desconto total será de 2% (dois inteiros por cento), sendo a primeira parcela de 1% (um inteiro por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela de 1% (um inteiro por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$96,70** (noventa e seis reais e setenta centavos) para cada parcela.

O total arrecadado na primeira parcela deverá ser recolhido para o sindicato profissional e depositado no Banco do Brasil, ag.:1614-4 – c/c.; 7755-0.

O total arrecadado na segunda parcela, 100% (cem por cento) deverá ser recolhido para a **FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT,** através de depósito ou transferência bancária na **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, agência 1639 – operação 003–conta corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70).

ADMINISTRADORES

Para os empregados representados pelo **SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS** o desconto total será de 3% (três inteiros por cento), sendo 2% (dois inteiros por cento) sobre o salário corrigido janeiro/2016 e 1% (um inteiro por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 100,00 (cem reais)** para cada parcela.

O total arrecadado na primeira parcela deverá ser recolhido para o sindicato profissional e depositado na Caixa Econômica Federal, ag.:0084 –Op.:003 c/c.401338-0.

O total arrecadado, na segunda parcela deverá ser recolhido para A FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT e recolhido através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, AGÊNCIA 1639 – OPERAÇÃO 003 – CONTA CORRENTE:180-7 (CNPJ: 07.647.932/0001-70).

METALÚRGICOS BH/CONTAGEM

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BELO HORIZONTE, CONTAGEM, RIBEIRÃO DAS NEVES, SARZEDO, IBIRITÉ, NOVA LIMA, RAPOSOS E RIO ACIMA**, o desconto total será de 6% (seis inteiros por cento) sendo a primeira parcela de 3% (três inteiros por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela 3% (três inteiros por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 51,52 (cinquenta e um reais e cinquenta e dois centavos)** na primeira parcela e de **R$52,92 (cinquenta e dois reais e noventa e dois centavos**) na segunda parcela.

Do total arrecadado em cada parcela, 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a **FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT,** através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70); E

95% (noventa e cinco inteiros por cento) de cada parcela deverá ser depositado para o sindicato profissional, através de boleto bancário enviado à empresa ou depositado na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:1639 – Operação 003 – C/C:0020-7.

METALÚRGICOS POUSO ALEGRE

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE POUSO ALEGRE, BORDA DA MATA/BUENO BRANDÃO, CAREAÇU, CONGONHAL, ESPÍRITO SANTO DO DOURADO, ESTIVA, INCONFIDENTES, JACUTINGA, MONTE SIÃO, OURO FINO, SILVIANÓPOLIS o desconto total será de 5% (cinco inteiros por cento) sendo a primeira parcela de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)** para cada parcela.

Do total arrecadado em cada parcela, 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70); E 95% (noventa e cinco por cento) deverá ser recolhido para o sindicato profissional, depositado na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:0147 – OP.:003 – C/C:500630-3.

METALÚRGICOS ALFENAS

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ALFENAS Boa Esperança, Passos, São Sebastião do Paraíso, Areado, Monte Belo, Alterosa, Campo do Meio, Campos Gerais, Paraguaçu, São Gonçalo do Sapucaí, Monsenhor Paulo-, Divisa Nova, Cambuquira e São Lourenço, o desconto total será de 4,5% (quatro inteiros e cinco centésimos por cento) sobre o salário de janeiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 79,18** (setenta e nove reais e dezoito centavos).

Do total arrecadado 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70) e 95% (noventa e cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para o sindicato profissional e depositado na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:0095 – OP.:003 – C/C:500447-3.

METALÚRGICOS VARGINHA

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E DE COMUNICAÇÕES, MATERIAL ELETRÔNICO, INFORMÁTICA, DE MATERIAL DE TRANSPORTE E REPARAÇÃO, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE **VARGINHA, ELÓI MENDES, TRÊS PONTAS, CARMO DA CACHOEIRA E MONSENHOR PAULO**, o desconto total será de 3,5% (três inteiros e cinco décimos

por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 79,00 (setenta e nove reais).**

Do total arrecadado 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de boleto bancário emitido através do site: www.metalurgicosdeminas.com.br ou depositado na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente:180-7 CNPJ: 07.647.932/0001-70 e 95% (noventa e cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para o sindicato profissional, depositado na Caixa Econômica Federal, AG. 0163, OP. 003, C/C: 101.244-6 – CNPJ: 25.870.858/0001-38 , até 10/02/2016.

METALÚRGICOS CAMBUÍ

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAMBUÍ**, o desconto total será de 7% (sete inteiros por cento) sendo a primeira parcela de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 115,00 (cento e quinze reais)** para cada parcela.

Do total arrecadado em cada parcela 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de depósito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente:180-7, (CNPJ: 07.647.932/0001-70) e 95% (noventa e cinco inteiros por cento) deverá ser depositado para o sindicato profissional, na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:1061– Operação 003 – C/C:525-8.

METALÚRGICOS EXTREMA

Para os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **EXTREMA, Itapeva e Camanducaia** o desconto total será de 4,5% (quatro inteiros e cinco centésimos por cento) sendo a primeira parcela de 2,25%(dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) sobre o salário corrigido de janeiro/2016 e a segunda parcela de 2,25% (dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) sobre o salário corrigido de fevereiro/2016. O limite máximo de desconto será de **R$ 95,00 (noventa e cinco reais)** para cada parcela.

Do total arrecadado em cada parcela 5% (cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para a FEDERAÇÃO ESTADUAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, através de deposito ou transferência bancária na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7 (CNPJ: 07.647.932/0001-70) e 95% (noventa e cinco inteiros por cento) deverá ser recolhido para o sindicato profissional, depositado na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AG.:2715 – OP.:003 – C/C:089-0 .

II - DOS EMPREGADORES

As empresas abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição no valor equivalente a **R$ 10,99 (dez reais e noventa e nove centavos) por empregado**, até o **limite máximo de R$ 3.077,20 (três mil e setenta e sete reais e vinte centavos)** e com **valor mínimo de R$ 109,90 (cento e nove reais e noventa centavos).**

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entregue à Federação das Indústrias até 10 dias após a data de assinatura da presente Convenção.

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia **31 de março de 2016.**

87ª) 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.

88ª) CONQUISTAS ANTERIORES

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

89ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

90ª) 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.

91ª) JUÍZO COMPETENTE

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

92ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

93ª) 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 do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

94ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2015 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Transporte e Alimentação
- CIPA/Eleição/Reuniões
- Abono de Férias
- Punição Disciplinar
- CIPA-SIPAT

95ª) PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

96ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2015 até 30 de setembro de 2016.

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.

97ª) PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS/DESCONTO NEGOCIAL

As empresas poderão pagar as diferenças salariais juntamente com os salários de janeiro de 2016.

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2015

PELAS ENTIDADES PATRONAIS

Osmani Teixeira de Abreu
CPF 008.197.786-72

Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF 027.584.296-75

PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

José Wagner Morais de Oliveira
(FEM/CUT-MG)
CPF 434.641.736-15

Francisco Pereira dos Santos Filho
(Pouso Alegre)
CPF 827.403.993-91

Rosana Silva César
(Categorias Diferenciadas)
CPF 660.217.586-68

Geraldo Maria Valgas
(BH/Contagem)
CPF 531.983.016-53

Ricardo dos Santos Soares
(Engenheiros)
CPF 093.054.016-60

Marco Antônio de Jesus
(BH/Contagem)
CPF 408.827.806-20