CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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 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 MATERIAIS ELÉTRICOS DE SANTA LUZIA**; 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**); **Santa Luzia**; **Alfenas**, Alpinópolis, Alterosa, Areado, Boa Esperança, Campanha, Campo do Meio, Campos Gerais, Divisa Nova, Monte Belo, Paraguaçu, Passos, São Gonçalo do Sapucaí e São Sebastião do Paraíso; **Varginha**, Elói Mendes, Três Pontas, Carmo da Cachoeira; **SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO TRABALHO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO DE MINAS GERAIS**, com referência aos 3 (três) últimos Sindicatos Profissionais mencionados, exclusivamente para as bases territoriais de **Belo Horizonte, Contagem**, Ribeirão das Neves, Ibirité, Sarzedo, Nova Lima, Raposos e Rio Acima; **Santa Luzia**; **Alfenas**, Alfenas, Alpinópolis, Alterosa, Areado, Boa Esperança, Campanha, Campo do Meio, Campos Gerais, Divisa Nova, Monte Belo, Paraguaçu, Passos, São Gonçalo do Sapucaí e São Sebastião do Paraíso; **Varginha**, Elói Mendes, Três Pontas, Carmo da Cachoeira, mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenentes vigentes em 1º de outubro de 2024, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2025, obedecendo aos critérios abaixo:

1. Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2024 alcançavam até **R$ 8.185,00** (oito mil, cento e oitenta e cinco reais): **5,10%** (cinco inteiros e dez centésimos por cento), aplicável sobre o salário de outubro de 2024.

2. Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2024 alcançavam acima de **R$ 8.185,00** (oito mil, cento e oitenta e cinco reais): será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de **R$ 418,00** (quatrocentos e dezoito reais), em 1º de outubro de 2025.

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

Na hipótese de o empregado não ter paradigma, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2024, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja,1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABONO ÚNICO ESPECIAL - EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR

As empresas que **NÃO** possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2025, ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula, ou que não concederam, nos meses de setembro ou outubro de 2025, 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, obedecendo aos critérios abaixo:

a) Para a empresa que contava em 30/09/2025 **com até 10 (dez) empregados**: abono no valor total de **R$ 320,00 (trezentos e vinte reais)**, a ser pago juntamente com os salários de **fevereiro de 2026**.

b) Para a empresa que contava em 30/09/2025 **com mais de 10 (dez) empregados**: abono no valor total de **R$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais)**, a ser pago juntamente com os salários de **fevereiro de 2026**.

1. As empresas que nos meses de setembro ou outubro de 2025 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 - Os valores estipulados nesta cláusula serão devidos 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 2024**, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos **após 30 de setembro de 2024**, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de **1º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025**.

§ 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.

CLÁUSULA TERCEIRA – 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 30/09/2025 com **até 10 (dez) empregados**, **R$ 1.728,00** (um mil, setecentos e vinte e oito reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2025**, para a jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

b) Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2025 com **mais de 10 (dez) e até 400 (quatrocentos) empregados**, **R$ 1.770,00** (um mil, setecentos e setenta reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2025**, para a jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

c) Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2025 com **mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados**, **R$ 1.888,00** (um mil, oitocentos e oitenta e oito reais) por mês, **a partir de 1º de outubro de 2025**, para a jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

d) Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2025 com **mais de 1000 (mil) empregados**, **R$ 2.335,00** (dois mil, trezentos e trinta e cinco reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2025**, para a jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

CLÁUSULA QUARTA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados até o dia **28/12/2025**.

§ 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.

CLÁUSULA QUINTA – HORAS EXTRAS

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 e cinco 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, antecipadamente ou no prazo máximo de 15 (quinze) 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).

§ 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.

CLÁUSULA SEXTA – FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 1 (uma) hora.

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

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22:00h de um dia às 05:00h 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 adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22:00h de um dia às 05:00h do dia seguinte.

CLÁUSULA OITAVA – 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 em um 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 em outra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses, comprovados pela anotação na CTPS.

CLÁUSULA NONA – PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

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

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

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

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias; 0,50% (cinquenta 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.

CLÁUSULA DÉCIMA – 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".

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte deles, 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 MTP nº 671/2021, ou norma que a substitua.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas poderão adotar o sistema de registro de ponto por exceção, apontando-se no controle de jornada somente as excepcionalidades das jornadas diárias, sendo certo que a ausência de anotação resulta na presunção do cumprimento normal da jornada de trabalho.

§ 1º - O empregado terá livre acesso ao registro de ponto por exceção e o direito de solicitar a correção de eventuais divergências.

§ 2º - No sistema de registro de ponto por exceção adotado pela empresa deverá constar o horário de trabalho do empregado e os horários dos intervalos previstos na legislação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 - Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 7 (sete) dias úteis de antecedência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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$ 2.295,17** (dois mil, duzentos e noventa e cinco reais e dezessete 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$ 1.652,52** (um mil, seiscentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e dois 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$ 1.377,10** (um mil, trezentos e setenta e sete reais e dez 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 14 (quatorze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Acompanhamento Médico Pediátrico 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito ao regime de escala, seja fixa ou de 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 em 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 1º - Caso o empregado opte por converter 1/3 (um terço) 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 1 (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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 (quinze) do mês, o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 (vinte) do mesmo mês. Se o retorno for depois do dia 15 (quinze), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 5 (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 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 documento fornecido pela Previdência Social, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "caput" e no Parágrafo 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 § 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 6 (seis) 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 nas mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

§ 3º - A partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico para os segurados das empresas obrigadas.

§ 4º - Para os períodos anteriores ao início da obrigatoriedade do PPP em meio eletrônico, permanece a obrigação de fornecimento ao segurado do PPP em meio físico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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 a ele relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso contra a decisão que lhe concedeu a alta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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 à 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 a 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta dias), as empresas, ao efetuarem o pagamento do 13º salário, não poderão descontar esse período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 60 (sessenta) 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 Parágrafo 1º, e ficam dela excluídos:

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

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

c) Os dispensados por justa causa

d) Os que pedirem demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

§ 1º - Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do artigo 473 da CLT.

§ 2º - A licença de que trata a cláusula será aplicada ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial de crianças com até 8 (oito) anos de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 4 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DIÁRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 aluno ou aprendiz ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (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 sua utilização no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, à "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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ACERVO TÉCNICO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FERRAMENTAS - DESCONTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 a até 4 (quatro).

§ 1º - As empresas com mais de 100 (cem) empregados em **30/09/2025**, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 (quatro) da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, atualizada pela Portaria 2.318/2022, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO OU EM VALE COMBUSTÍVEL

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

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

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

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

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

§ 5º - A presente cláusula não se aplica às empresas que possuem exclusivamente sistema de transporte próprio ou terceirizado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R$ 6.549,98** (seis mil, quinhentos e quarenta e nove reais e noventa e oito centavos), não poderão ser em percentual superior ao limite

máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ 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 Parágrafo 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 1 (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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – LICENÇA MATERNIDADE – MARCO INICIAL

A licença maternidade prevista no art. 392 da CLT, iniciar-se-á na data do afastamento médico da gestante, na data do parto ou na data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido (desde que por internação superior a 15 dias), prevalecendo, no caso da alta, a data que ocorrer por último.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **8 (oito)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 (trinta) minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 1 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 1 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – ACOMPANHAMENTO MÉDICO PEDIÁTRICO

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 14 (quatorze) anos ao médico, desde que comprovada por declaração fornecida pelo 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, comprometem-se 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 Parágrafo 1º desta cláusula.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30/09/2025, 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$ 507,00** (quinhentos e sete reais).

§ 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 Parágrafos 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.

§ 6º - O reembolso creche será estendido aos empregados viúvos, solteiros ou divorciados que comprovadamente detenham a guarda unilateral do(s) filho(s).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTO

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

§ 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 (segunda) via ou cópia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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) horas 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 ela, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores à 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – 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 à 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE 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.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – 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 doença tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto perdurar.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À 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.

§ 1º - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

§ 2º - As empresas deverão garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70% (setenta por cento), para a higiene das mãos.

§ 3º - As empresas se empenharão na adoção de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho aptas a evitar a proliferação de doenças infectocontagiosas entre os trabalhadores, como, por exemplo, medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outros.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da CLT, 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – PUNIÇÃO DISCIPLINAR

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

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

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

§ 3º - Findo o prazo mencionado nos Parágrafos 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – CARTA DISPENSA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA – ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO FGTS

Recomenda-se que as empresas, semestralmente, insiram, nos quadros avisos e/ou nos contracheques, orientações gerais para que o empregado consulte o saldo do seu FGTS, pela internet ou nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante autorização destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente a que se referir o desconto, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato e ao empregador.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – 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 3 (três) dirigentes nas empresas onde o seu número é superior.

§ 2º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 2 (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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESAS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas, 2 (duas) vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e, desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, por meio de ofício, 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.

Parágrafo Único – As empresas respeitarão o livre exercício da atividade sindical, conforme estabelecido na presente cláusula.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

Parágrafo Único – O "caput" desta cláusula não amplia e nem diminui os números das cotas previstos na legislação, tendo como finalidade exclusiva evitar o *bis in idem*.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA – 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.

Parágrafo Único - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado na jornada de trabalho o período em que o empregado participar de cursos e/ou treinamentos não exigidos pela empresa ou não previstos em normas legais.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 lhes proporcionar 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – DESCONTO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 das negociações coletivas e em favor dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelas empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **dezembro de 2025 e janeiro de 2026**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Caso queira se opor, o trabalhador deverá enviar 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 **5 (cinco) dias úteis**, a contar da data de 01/12/2025, ou seja, **até o dia 05/12/2025.** Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto, desde que o AR (Aviso de Recebimento) seja postado no período acima.

§ 2º - O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, até o dia **17 de dezembro de 2025**, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, 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 - O trabalhador terá direito ao reembolso da presente contribuição (cota negocial) pelo respectivo Sindicato Laboral, quando houver postado sua

oposição no prazo previsto no Parágrafo 2º sem que a empresa tenha sido informada antes de proceder ao desconto.

§ 8º - 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.

§ 9º - O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

§ 10º - O valor do desconto previsto no "caput" será feito conforme definido abaixo, sendo que do total, **90% (noventa por cento) deverá ser depositado em favor do Sindicato e 10% (dez por cento) em favor da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de Minas Gerais - FEMCUT**, no prazo de 5 (cinco) dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta do respectivo Sindicato e Federação:

METALÚRGICOS BH/CONTAGEM E REGIÃO

Caixa Econômica Federal, Ag:1639, Operação 1292, C/C: 000000577079446-8
Chave PIX: CNPJ 17.448.317/ 0002-79
E-mail para envio dos comprovantes: sind.met@terra.com.br; arrecadacaometalurgicos@gmail.com; sindimetalurgico@yahoo.com.br

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

FEMCUT

Caixa Econômica Federal, Ag. 1639 – Operação 1292 – Conta Corrente: 577549288-5
Chave PIX: CNPJ 07.647.932/0001-70
E-mail para envio dos comprovantes: financeirofemmg@yahoo.com.br

METALURGICOS DE SANTA LUZIA

Caixa Econômica Federal, Ag:1066 - Op.: 003 – Conta Corrente: 0001-6.
Chave PIX: 20.995.866/0001-97
E-mail para envio dos comprovantes: metluzia@gmail.com

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

METALÚRGICOS DE VARGINHA

Caixa Econômica Federal, AG. 0163, OP. 003, C/C: 101.244-6 – CNPJ: 25.870.858/0001-38
Chave PIX:25.870.858.0001.38
E-mail para envio dos comprovantes:sindicatometalurgicosvarginha@gmail.com

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **2,5%** (dois e meio por cento) do salário corrigido de dezembro/2025, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

METALÚRGICOS ALFENAS

Caixa Econômica Federal, Agencia: 0095 – Operação: 003 – Conta Corrente: 500447-3.
Chave PIX: CNPJ 25.657.131/0001-77
E-mail para envio dos comprovantes: sindmetalurgicoalfenas@yahoo.com.br

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

ADMINISTRADORES

Bradesco, ag.0462 – c/c.0208093-1.
E-mail para envio dos comprovantes: saemg@saemg.org.br

O valor do desconto previsto no "caput" será de uma única parcela, no valor de **1%** (um por cento) dos salários registrados na carteira profissional ou no contrato individual de trabalho de todos os empregados das categorias profissionais do sindicato.

TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Caixa Econômica Federal, agência 0935, conta corrente 02709-8, operação 003.
E-mail para envio dos comprovantes: Sintecmg@yahoo.com.br

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 75,00** (setenta e cinco reais) para cada parcela.

TÉCNICOS DE SEGURANÇA

Caixa Econômica Federal, Agência 0935 - Operação 003 - Conta Corrente 1577-4.
Chave PIX: 25578642000101
E-mail para envio dos comprovantes: sintestmg@yahoo.com.br

O valor do desconto previsto no "caput" será de até **3%** (três por cento) do salário corrigido de dezembro/2025 e até **3%** (três por cento) do salário corrigido de janeiro/2026, **com o limite máximo de até R$ 175,00** (cento e setenta e cinco reais) para cada parcela.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme aprovado em assembleia, as empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição em valor proporcional ao seu capital social, no **valor mínimo de R$ 200,00 (duzentos reais) e no máximo de R$ 5.000,00 (cinco mil reais),** de acordo com a tabela abaixo:

Contribuição Negocial Patronal 2026	
Faixa de Capital Social da Empresa (R$)	**Valor Máximo (R$)**
Até 40.000,00	R$ 200,00
De 40.000,01 até 100.000,00	R$ 500,00
De 100.000,01 até 300.000,00	R$ 750,00
De 300.000,01 até 600.000,00	R$ 1.000,00
De 600.000,01 até 1.000.000,00	R$ 1.250,00
De 1.000.000,01 até 1.500.000,00	R$ 1.500,00
De 1.500.000,01 até 2.000.000,00	R$ 2.000,00
De 2.000.000,01 até 3.000.000,00	R$ 2.500,00
De 3.000.000,01 até 4.000.000,00	R$ 3.000,00
De 4.000.000,01 até 5.000.000,00	R$ 3.750,00
Acima de 5.000.000,01	R$ 5.000,00

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar individualmente por meio de carta enviada pelos Correios para a FIEMG, com AR (Aviso de Recebimento), até 05 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 **11 de março de 2026.**

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA – FEMINICÍDIO - CONSCIENTIZAÇÃO

Recomenda-se às empresas que anualmente realizem junto a seus empregados, campanha de conscientização contra o feminicídio, por meio de palestras, cursos ou outros meios semelhantes.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Os serviços de planos de assistência à saúde, de vale refeição e/ou alimentação, o vale transporte e benefícios educacionais disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta CCT, produzem efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar 214/25, notadamente em seu inciso IV letra "f" do artigo 57 e demais disposições aplicáveis.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - CONQUISTAS ANTERIORES

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS – CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COMPOSIÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

As partes signatárias se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, o presente instrumento coletivo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as categorias profissional e econômica.

§ 1º - A comissão negociadora desta CCT, composta pelos representantes das Entidades Patronais e Profissionais, será considerada, em caráter permanente,

como uma Câmara de Composição de Divergências, com a finalidade de debater eventuais conflitos de interpretação com relação às cláusulas previstas neste instrumento normativo.

§ 2º - A atuação da Câmara de Composição de Divergências prevista no §1º poderá ser requerida pelas Entidades Patronais ou Profissionais.

§ 3º - Previamente ao eventual ajuizamento de ação judicial que tenha por objeto a interpretação de cláusulas previstas nesta CCT, as Entidades Profissionais, enquanto substitutos processuais, ou as Entidades Patronais, deverão requerer que o tema seja objeto de reunião para tentativa de conciliação, a ser realizada pela Câmara de Composição de Divergências supracitada.

§ 4º - A partir do requerimento citado no §3º desta cláusula, as Entidades Patronais e Profissionais se obrigam a participar da aludida reunião para tentativa de conciliação.

CLÁUSULA CENTÉSIMA – JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA – 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 àquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA – LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As microempresas, entendendo-se como tal as que contem em 30/09/2025 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.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA – 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 CLT.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA – VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2025 até 30 de setembro de 2026.

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.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA – PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais dos meses de outubro e novembro de 2025, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de dezembro de 2025.

E por se acharem assim ajustados, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte/MG, 28 de novembro de 2025.

PELAS ENTIDADES PATRONAIS

Érika Morreale Diniz
CPF 012.261.316-38

Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF 027.584.296-75

PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

Marco Antônio de Jesus
CPF 408.827.806-20
(FEM/CUT-MG e Técnicos Industriais)

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

Cláudio Ferreira dos Santos
CPF: 827.549.266-15
(SINTEST/MG)

Paulo Roberto Martins D'Almeida
CPF 968.551.697-91
(BH/Contagem)

José Luiz Magalhães
CPF: 109.141.616-87
(Administradores)

Fábio Moreira Santos
CPF:089.039.876-32
(Santa Luzia)