



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062193/2022

NÚMERO DO PROCESSO: MG003731/2022

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, CNPJ n. 19.073.451/0001-87, neste ato representado por seu Presidente, HENRIQUE SÉRGIO DE PAULA; e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ**, CNPJ: n. 19.073.394/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, JOSÉ CARLOS DOS SANTOS; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

Trabalhadores: Ferro (siderúrgicas), trefilação e laminação de metais ferrosos, artefatos de ferro e metais em geral, serralheria, mecânica, indústrias de proteção, tratamento e transformação de superfícies, indústrias de máquinas, balanças, pesos e medidas, cutelaria, estamparia de metais, móveis de metal, construção naval, materiais e equipamentos rodoviários (compreendidas as empresas fabricantes de carrocerias para ônibus e caminhões, viaturas, reboques e semirreboques: locomotivas, vagões, carros; motocicletas, motonetas, indústria de artefatos de metais não-ferrosos, geradores de vapor, parafusos, porcas, rebites, tratores, caminhões, ônibus, automóveis, lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação, condutores elétricos, trefilação e laminação de metais não ferrosos, aparelhos elétricos, eletrônicos, de automação, aparelhos de rádio transmissão, peças para automóveis, construção aeronáutica, reparação de veículos e acessórios, indústria de funilaria, forjaria, refrigeração, aquecimento e tratamento de ar, preparação de sucatas ferrosas e não ferrosas, artigos e equipamentos odontológicos, médicos e hospitalares, informática, rolhas metálicas; empresas de fabricação, montagem e manutenção de aeronaves, empresas de fabricação, montagem e manutenção de material bélico; indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, compreendendo, dentre esses trabalhadores, todos aqueles que, de alguma forma, prestam serviços em empresas das categorias econômicas respectivas, através de contrato de trabalho, excluídos os de categorias diferenciadas reconhecidas legalmente, com abrangência territorial em Itajubá/MG e Paraisópolis/MG.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DE INGRESSO

A partir de 1º de janeiro de 2023, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

* Reajustes aplicados sobre o Salário de Ingresso de 30/09/22.

Critérios	01/01/2023
Empresas até 20 funcionários	1.440,62
Empresas de 21 a 100 funcionários	1.446,04
Empresas de 101 a 500 funcionários	1.546,36
Empresas de 501 a 1000 funcionários	1.671,76
Empresas acima de 1000 funcionários	2.078,61

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados vigentes em 30 de setembro de 2022, das categorias profissionais acordantes, serão corrigidos conforme condições abaixo:

Sobre os salários vigentes em 30/09/2022		Reajuste em 01/10/2022	Acrescida da Parcela Fixa
Até	R\$ 6.217,02	7,19%	R\$ -
De R\$ 6.217,03	Até R\$ 8.575,20	5,03%	R\$ 134,10
acima	De R\$ 8.575,21	3,60%	R\$ 257,41

Sobre os salários vigentes em 30/09/2022		Reajuste em 01/01/2023	Acrescida da Parcela Fixa
Até	R\$ 6.217,02	1,31%	R\$ -
De R\$ 6.217,03	Até R\$ 8.575,20	0,92%	R\$ 24,43
acima	De R\$ 8.575,21	0,66%	R\$ 46,90

Demonstrativo do Reajuste Totalizado (Após aplicação do reajuste de out/2022 e jan/2023)

Sobre os salários vigentes em 30/09/2022		%	Acrescida da Parcela Fixa
Até	R\$ 6.217,02	8,50%	R\$ -
De R\$ 6.217,03	Até R\$ 8.575,20	5,95%	R\$ 158,53
acima	De R\$ 8.575,21	4,25%	R\$ 304,31

§ 1º Para empresas que aplicaram o reajuste do Termo Aditivo a CCT 2020/2022 em 01/10/2021, o empregado admitido após 1º de outubro de 2022, terá como limite o salário corrigido do empregado que exerce a mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2021.

§ 2º Para empresas que aplicaram o reajuste do Termo Aditivo a CCT 2020/2022 em 1º de outubro de 2021, serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e implemento de idade.

§ 3º Nos casos de reajustes salariais parcelados futuros, não serão contemplados os empregados dispensados com projeção do aviso prévio, que recaia em mês anterior do(s) parcelamentos(s).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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 o sábado, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

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

- a) 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;
- b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.
- c) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º O parágrafo 2º somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

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

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA SEXTA – APRENDIZ

O aprendiz ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do 1º (primeiro) dia do mês seguinte a sua efetivação, pelo menos o menor salário de ingresso previsto nesta Convenção.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA – PLANOS EMPRESARIAIS/DESCONTOS

Nas empresas em que for oferecido seguro de Vida em Grupo, Assistência Médica/Odontológica/Farmacêutica, Previdência Privada, Cooperativa de Crédito/ Consumo e outros benefícios com a participação dos empregados nos custos, deve ser assegurado o direito de optar, ou não, pela inclusão no convênio existente, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

§ Único - os reajustes referentes à participação do empregado nos custos dos benefícios concedidos serão limitados ao percentual aplicado no piso salarial.

CLÁUSULA OITAVA – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições serão limitados ao percentual aplicado no piso salarial.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA – 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, no período em que estiver na função substituta, desde que todo o trabalho seja de igual valor, igual produtividade e perfeição técnica.

§ 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, durante o ano cível.

CLÁUSULA DÉCIMA – SALÁRIO DE READMISSÃO

O empregado readmitido no prazo máximo de até 12 (doze) 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, exceto na hipótese da existência de acordo coletivo, que estipule condições e prazos diferenciados, em situação de excepcionalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, 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 aos seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, através de aplicativos próprios ou conveniados, com as especificações referidas no “caput” ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente, sendo desnecessária a comprovação de entrega, dado acesso pessoal.

§ 2º Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do trabalhador aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”, sendo possível serem disponibilizados impressos ou enviados por e-mail ao empregado, desde que solicitado e autorizado por ele.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Por ocasião de férias, o empregado receberá o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior, sendo este pago na folha do mês de retorno de férias, conforme condições dos parágrafos abaixo:

§ 1º Não fará jus ao adiantamento previsto nesta cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 15 de janeiro ou ainda em caso de ter gozado férias coletivas;

§ 2º O empregado poderá manifestar sua oposição pelo adiantamento da 1ª parcela do 13º salário nas férias, no momento do comunicado do aviso ou recibo de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas efetuarão o pagamento de complementação do 13º salário ao empregado que se afastar por auxílio-doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 180 (cento e oitenta) dias, caso o INSS não efetue o pagamento devido do período de afastamento.

§ 1º Para o cumprimento do Caput cabe ao empregado apresentar e protocolar junto à empresa, seu extrato de pagamento da concessão do benefício, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o seu retorno ao trabalho, demonstrando os valores recebidos de 13º salário, por parte do INSS, para que se necessário, a empresa possa complementar o pagamento deste.

§ 2º O pagamento deverá ocorrer em época oportuna, ou ainda, no limite de 20 (vinte) de dezembro do ano vigente ao afastamento, caso o período do Caput informado coincida com a data limite de pagamento do 13º salário do ano vigente.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contêm na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos consecutivos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, serão pagos, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

§ único esta indenização será adicional às demais obrigações rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ABONO ÚNICO ESPECIAL

As empresas concederão, em caráter de excepcionalidade, aos seus empregados com contratos vigentes em 1º de outubro de 2022, nos termos da legislação vigente, um abono único especial, nos valores e formas de pagamento abaixo estipulados:

EMPRESAS COM	Até dia 31/12/2022
Até 20 funcionários	R\$ 200,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 230,00
De 51 a 400 funcionários	R\$ 380,00
De 401 a 750 funcionários	R\$ 440,00
Acima de 750 funcionários	R\$ 730,00

§ 1º O valor estipulado nesta cláusula será devido somente aos empregados em atividade em 1º de outubro de 2022 e, integralmente apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2021, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2021, 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 2021 a 30 de setembro de 2022.

§ 2º Os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho terão direito ao valor estipulado nesta cláusula.

§ 3º Estão excluídos os empregados pré-avisados da demissão, onde o aviso projetado termine antes de 1º de outubro de 2022 e os aprendizes, com contrato de aprendizagem em vigor.

§ 4º O valor do abono único especial, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

§ 5º Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem prêmio ou outro benefício por assiduidade em valor igual ou superior ao mínimo estabelecido na presente cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que tenham um mínimo de 05(cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito a aposentadoria integral ou de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente, será garantido uma indenização mensal a título de reembolso do valor que tenha sido pago à previdência social durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição e que permanecer como contribuinte autônomo, e que será de no máximo de 12 (doze) meses.

b) Aos empregados que contem com um mínimo de 10 (dez) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses da aquisição do direito a aposentadoria integral ou de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente, será garantido uma indenização correspondente ao valor da remuneração referente ao período que faltar para completar o tempo de contribuição, e que será de no máximo de 18 (dezoito) meses.

c) Aos empregados que contem com um mínimo de 20 (vinte) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 20 meses da aquisição do direito a aposentadoria integral ou de aposentadoria especial, conforme previsto na legislação vigente, será garantido uma indenização correspondente ao valor da remuneração referente ao período que faltar para completar o tempo de contribuição, e que será de no máximo de 20 (vinte) meses.

§ 1º O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado informe a empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput", salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias quando o empregado estiver a 1 ano e 6 meses para aquisição do benefício previdenciário, considerando a legislação vigente.

§ 3º Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.

§ 4º Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação indenização mensal a título de reembolso descrita na alínea a.

§ 5º Para efeito da indenização mensal a título de reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

§ 6º As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

§ 7º As previsões destas cláusulas não se aplicam no caso de Aposentadoria Proporcional.

§ 8º As empresas se obrigam a solicitar do empregado, no ato da demissão, por escrito, os documentos comprobatórios descritos no parágrafo primeiro, que deverá ser apresentado até a data da homologação, no Sindicato da categoria, garantindo assim o disposto nesta cláusula.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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 20 (vinte) horas mensais;
- b) Com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, entre o limite de 20 (vinte) a 40 (quarenta) horas mensais;
- c) Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
- d) Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 horas mensais.
- e) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, as horas neles trabalhadas. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º Os percentuais a que se refere esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamentos, 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).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PARTICIPAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES DE PLR

As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), seguirão durante as negociações as regras pré-estabelecidas descritas abaixo:

- 1) Participação de 2 (dois) dirigentes do Sindicato de Classe nas negociações de PLR, sendo 1 (um) membro titular e 1 (um) membro observador;
- 2) Espaço de tempo para que a comissão eleita e dirigentes do Sindicato possam discutir a proposta da empresa bem como suas contrapropostas;
- 3) Forma de aprovação ou reprovação das propostas durante as negociações, discutidas em assembleia e conduzidas pela comissão e sindicato;
- 4) Assinatura do acordo somente depois de aprovado em assembleia pelos trabalhadores, conduzidas pela comissão e sindicato devidamente documentados.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, a partir da data de início do benefício até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado. Nos casos de processo entre funcionário e INSS que demandem decisão judicial e não tiver resposta no prazo de 120 (cento e vinte dias), o complemento será prorrogado por mais 30 (trinta) dias, perfazendo um total de 150 (cento e cinquenta) dias de complementação. Permanecendo a indecisão após este período, as empresas poderão avaliar através de seu departamento médico se o funcionário continua incapaz de exercer suas respectivas atividades e a seu critério prorrogar a complementação do benefício por um período suplementar de até 6 (seis) meses, sendo que no final deste período ou do encerramento do processo contra o INSS, será compensado pela empresa os valores antecipados a título de complementação.

§ 1º Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto) dia após o início do afastamento no caso da primeira complementação e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º A complementação prevista no caput desta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

§ 4º Se a empresa já fornece assistência médica e/ou farmacológica, manterá tal assistência aos seus empregados vítimas de acidentes do trabalho ou de doença profissional, até o limite de 30 (trinta) meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de 18 (dezoito) meses contados a partir do afastamento, podendo a empresa, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

§ 5º Para a correta complementação do Auxílio Previdenciário, cabe ao empregado apresentar e protocolar junto à empresa sua carta de concessão e memorial de cálculo, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a perícia do INSS.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, e que não ofertarem seguro de vida ou convênio gratuito com empresa funerária para os empregados, deverão, por ocasião do falecimento do empregado, pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 02 (dois) salários de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada no Município sede da Empresa, 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.

§ 1º As empresas que não firmarem o convênio, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade. Referido reembolso terá o limite máximo mensal de 20% (vinte por cento) do salário de ingresso de cada empresa, ficando a critério da empregada a opção pelo reembolso.

§ 2º O Reembolso previsto no § 1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito.

§ 3º O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou entidade seguradora.

§ 4º 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.

§ 5º Para as empregadas que comprovadamente não tiverem condições de utilizar os convênios firmados pela empresa ou de conseguirem vagas em creches públicas, as empresas aceitarão Nota Fiscal (MEI - CNPJ) do cuidador, fazendo o reembolso diretamente em folha de pagamento. A funcionária beneficiada deverá fazer o cadastro do cuidador na empresa, apresentando os seguintes documentos: RG, CPF, comprovante de residência, bem como informar o local que será feita a prestação de serviço. A empresa fará, eventualmente, visita ao local onde o menor será cuidado, para verificação do cumprimento da destinação deste benefício.

§ 6º Esse benefício se estende ao pai que ficar com a guarda unilateral do filho.

OUTROS AUXÍLIOS

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:

- a) No valor equivalente a 2 salários mensais percebidos para empregados que estiverem há mais de 5 e menos de 10 anos na empresa.
- b) No valor equivalente a 3 salários mensais percebidos para empregados que estiverem a mais de 10 e menos de 15 anos na empresa;
- c) No valor equivalente a 5 salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 anos na empresa.

§ 1º Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS E FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado o Formulário de Informações sobre Atividades com Exposição a Agentes Agressivos, conforme legislação vigente, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

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

- a) As empresas quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 (seis) meses fornecerão as informações necessárias para o preenchimento do Formulário de Informações sobre Atividades com Exposição a Agentes Agressivos - Aposentadoria Especial, conforme legislação vigente, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

- b) As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado ou ex-empregados, nos seguintes prazos:

- para fins de obtenção de Auxílio Doença: 03 (três) dias úteis;
- para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CARTA DE 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 VIGÉSIMA OITAVA – PRAZO DE HOMOLOGAÇÃO TRCT

A homologação da TRCT, para todo trabalhador acima de 12 (doze) meses de contratação pela empresa, deverá ocorrer na sede do Sindicato, em até 10 (dez) dias úteis.

§ 1º O prazo para pagamento é até 10 (dez) dias corridos, independentemente da modalidade, inclusive para as rescisões complementares.

§ 2º O sindicato deve garantir a tratativa dos dados compartilhados na homologação em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)** e com a cláusula de autorização para compartilhamento de dados.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio trabalhado deverá ser de 30 (trinta) dias. Com base na Lei 12.506/2011 o acréscimo de 3 (três) dias, previsto no parágrafo único da mesma Lei, a cada ano de serviço prestado na mesma empresa, deverá ser indenizado ao trabalhador no ato da rescisão. O aviso prévio previsto nesta lei será acrescido até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ Único: O período de acréscimo, com base na Lei 12.506/2011, não poderá ser trabalhado. Entretanto, deverá ser projetado para todos os efeitos legais.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, com carga horária obrigatória de estágio.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ANOTAÇÃO NA CTPS DAS SECRETÁRIAS

Desde que observados os artigos 4º e 5º da Lei 7.377/85, as empresas consignarão nas carteiras profissionais as denominações, conforme for o caso.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais, durante o processo seletivo, não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação gratuita aos candidatos em testes, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão que o candidato utilize deste transporte, no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CARTA DE REFERÊNCIA

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



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 TRIGÉSIMA QUINTA – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura, 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 da 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 útil seguinte.

§ 3º Findo o prazo mencionado no parágrafo primeiro ou segundo, 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, no caso de não concordar com a punição, postular reclamação perante a justiça do trabalho.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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, no dia primeiro do mês subsequente. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FERRAMENTAS-DESCONTOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

- a) 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, término de contrato a prazo ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.
- b) A licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta dias), os quais serão contados a partir da data do parto. No caso de gestação atípica a licença poderá ser antecipada a pedido do médico, sendo que a estabilidade passa a ser a partir da data do afastamento por licença maternidade.

§ 1º 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, mediante apresentação de atestado médico, acompanhado de exames médicos laboratoriais, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico da empresa conveniada ou INSS. Nas duas hipóteses serão mantidas as cláusulas e condições do contrato anterior.

§ 2º As empresas optantes pelo SIMPLES estão obrigadas a cumprir essa cláusula.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA PARA O EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas concederão garantia de 30 (trinta) dias de emprego ou salário e manutenção do plano saúde por 60 (sessenta) dias, para o empregado que se tornar pai, a contar da data do nascimento do filho.

§ 1º Para empresas cujo plano de saúde, seja no sistema pré e pós-pago, manterá o convênio por 60 (sessenta) dias para o empregado pai e seus dependentes do plano.

§ 2º As empresas cujo plano de saúde seja no sistema de custo operacional, deverão garantir 1 (uma) consulta por mês para o empregado pai e seus dependentes do plano, por um período de 60 (sessenta) dias.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada ao empregado que retornar a empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de 60 (sessenta) dias após o retorno.

ESTABILIDADE DE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus HIV fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, admitindo-se a rescisão contratual somente na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical profissional.

§ 1º A garantia de que trata esta cláusula só será aplicada ao empregado que notificar a empresa de sua condição de soro positivo, até 30 (trinta) dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO/GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada 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 a gestação.

§ único: Nas empresas que não possuam SESMT, Serviço Médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, à "Anotação de Responsabilidade Técnica" conforme preceitos legais, bem como efetuar o recolhimento da taxa prevista em Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MULHERES/AMBULATÓRIO – GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

§ 1º 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.

§ 2º Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – REFEITÓRIO/VESTIÁRIO

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitas, além do 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, sob a luz da NR 24 da portaria 3214.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – AUTORIZAÇÃO PARA COMPARTILHAMENTO DE DADOS - LGPD

Fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos trabalhadores representados na presente CCT, limitando-se aos dados que forem estritamente necessários, com operadores de saúde e odontológico, operadores de seguro de vida, órgãos públicos do governo federal, estadual, distrito federal e municipal, e com a entidade sindical inscritora da presente CCT.

§1º A entidade sindical inscritora da presente CCT se compromete a realizar o tratamento dos dados dos empregados, respeitando as cláusulas previstas na Lei Geral de Proteção de Dados, de acordo com os princípios da finalidade, adequação, transparência, livre acesso, segurança, prevenção e não discriminação, bem como observando os princípios e as garantias estabelecidas pela Lei nº 13.709/18.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – RETORNO DO EMPREGADO DO 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 dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doenças, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os dias de afastamento a cargo da empresa, conforme legislação vigente.

§ 1º Na hipótese do Serviço Médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo relatório fundamentado, a fim de que o empregado possa apresentar recurso junto ao INSS ou a Justiça Federal, contra a decisão que lhe concedeu a alta. Neste caso, a empresa procederá ao pagamento do salário, a título de adiantamento. Caso o INSS aceite o recurso ou que justiça julgue procedente, o valor adiantado será compensado por ocasião do recebimento do benefício.

§ 2º No retorno do empregado sindicalizado, as empresas manterão as mesmas condições em relação a desconto e recolhimento da mensalidade sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados até o dia 31/12/2022 após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 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 da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu término dentro do período de garantia;
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até o dia que antecede a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive nas situações em que o aviso prévio seja 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.

JORNADA DE TRABALHO–DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

CONTROLE DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONTROLE DE APURAÇÃO DE PONTO

As empresas poderão adotar apuração do controle de ponto no período compreendido entre o dia 15 do mês em curso ao dia 14 do mês subsequente, ou mesmo em outras datas, sem prejuízo do limite de intervalo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Consoante o disposto no §2º, do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico de controle da jornada de trabalho.

§1º Para fins de fiscalização do MTP, o sistema alternativo eletrônico deverá atender os seguintes requisitos:

- Estar disponível no local de trabalho;
- Permitir a identificação do empregado e do empregador;
- Possibilitar através da Central de Dados a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 2º Uma vez atendidos todos os critérios acima expostos, ficam as empresas dispensadas da impressão dos comprovantes de marcação de ponto. As empresas disponibilizarão, quando assim solicitadas pelo empregado, um demonstrativo de todos os registros de ponto de forma a dar ciência e possibilitar eventuais correções que se fizerem necessárias.

§ 3º As empresas ficam dispensadas de colher a assinatura do empregado no espelho de ponto mensal.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço mediante comprovação, sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

- a) 3 (três) dias pelo falecimento de pai, mãe, filho, cônjuge e irmãos;
- b) 1 (um) dia pelo falecimento de sogro ou sogra.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PIS

Aos colaboradores que não possuírem conta na CEF ou que comprovadamente estiverem sem acesso aos aplicativos da CEF para recebimento do PIS, poderão ausentar-se do trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, sem impacto para o desconto do Repouso Semanal Remunerado, Feriados e Férias.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia a empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá trabalhar além da jornada normal, desde que o horário escolar coincida com o horário solicitado para execução dos trabalhos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE HORAS-PONTE

Durante a vigência desta convenção, o trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, será estabelecido desde que haja solicitação ao sindicato profissional com antecedência, para negociação prévia entre sindicato profissional e empresa.

§ único Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, que determine a impossibilidade de sua realização, a compensação será estabelecida, em mesma base de dias/horas, sem pagamento de adicionais se compensado durante a semana, com pagamento adicional de 30% (trinta por cento) se compensado aos sábados e com pagamento adicional de 55% (cinquenta e cinco) por cento se compensado aos domingos e feriados, via acordo junto ao Sindicato Profissional, assim que possível.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – TROCA DE FERIADO

Ficam as empresas autorizadas, nos termos do artigo 611-A da Lei 13.467/17, a trocar a folga do dia de feriado, por outro dia de trabalho, permitindo assim o trabalho normal no dia do feriado, desde que haja aprovação dos trabalhadores em assembleia com o Sindicato de Classe, sendo que o labor no feriado não configurará jornada extraordinária, uma vez que haverá a respectiva compensação integral em outro dia útil.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – FORNECIMENTO DE LANCHE

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

§ único O intervalo de tempo disponibilizado para o lanche dos empregados não deverá ser computado na jornada de trabalho e nem para fins salariais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – TREINAMENTO

Fica convencionado que, pelas suas características de desenvolvimento, as horas excedentes da jornada de trabalho dedicadas à formação e treinamento, quando solicitadas pelo próprio funcionário, não serão remuneradas como horas extras.

§ 1º Entende-se que, quando o empregado, por liberalidade permanecer na empresa para exercer atividades particulares de estudo, não serão consideradas como horas extraordinárias.

§ 2º Para treinamentos disponibilizados pela empresa, com inscrição voluntária, inclusive para treinamentos “on line”, também não serão consideradas como horas extras.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias não poderão iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito a 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 artigo 7º, XVII da Constituição Federal.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – 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, nas condições e valores da CCT anterior até o dia 31/12/2022, e após esta data deverá considerar os limites reajustados abaixo, a partir de 01/01/2023:

Critérios	Abono de	Valor Máximo a partir de janeiro/2023
0 (zero) faltas	1/3 (um terço) do salário nominal mensal	R\$ 1.590,52
Até 4 (quatro) faltas	1/4 (um quarto) do salário nominal mensal	R\$ 1.077,10
De 4 (quatro) a 7(sete) faltas	1/5 (um quinto) do salário nominal mensal	R\$ 907,11

a) O abono será no valor correspondente aos critérios estabelecidos na tabela acima, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo estipulado.

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

- a) As enumeradas no art. 473 da CLT.
- b) Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados, os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e o afastamento não superior a 180 (cento e oitenta) dias.
- c) Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses.
- d) 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.
- e) Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos relacionados por esta Convenção.

§ 2º O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa.

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

§ 4º Para as férias que forem gozadas parceladamente, se correspondente a adiantamento de férias conforme previsto em legislação específica, o abono será pago no último período de gozo.

§ 5º Excluído na CCT 2022/2023.

§ 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 parágrafo 9º, letra “e” 6 da Lei 8.212 de 24/07/1991, respectivamente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – 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, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

§ 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o parágrafo 1º do artigo 10º, 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, a escolha do empregado.

§ 1º Esta licença será de 05 (cinco) dias úteis corridos neles incluindo o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

§ 2º O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, mediante apresentação de comprovante do médico.

- a) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira. (Incluído pela Lei nº 13.257/2016);
- b) por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica (Incluído pela Lei nº 13.257/2016).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento ou união estável com escritura pública, será de (5) cinco dias consecutivos, desde que o fato tenha ocorrido no sábado. Caso o fato ocorra em outro dia da semana, a licença será de 3 (três) dias úteis, previsto no Inciso II do artigo 473 da CLT.

§1º O empregado deverá comunicar a empresa, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, antes do evento, para que a empresa possa garantir o cumprimento da concessão mencionada no caput.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

§ único os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das empresas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem ao 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.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI's em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas adotadas pelas empresas, para proteção coletiva, não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

§ 1º Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- Fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTb;
- 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:

- Por danos causados pelo uso inadequado do EPI, como também por culpa pelo extravio, podendo a empresa descontar o valor do EPI do salário do empregado;
- Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

UNIFORME

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – UNIFORME

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 2 (dois) uniformes de trabalho por ano, para atender as áreas determinadas pela empresa. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes. Em funções especiais, este número deverá ser elevado.

§ 1º As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2022, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo a NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT números 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

§ 1º As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias do término do mandato em curso, 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 24h 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 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.

§ 2º 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.

§ 3º Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 15 (quinze) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

§ 4º As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

§ 5º O Sindicato de classe poderá oferecer, através de ofício, um palestrante e sugerir temas para a SIPAT, aos membros da CIPA que deverão avaliar a proposta e responder ao ofício.

§ 6º As empresas que não cumprirem os programas de saúde e segurança estabelecidos nas NR's vigentes, poderão ser denunciadas aos órgãos competentes.

§ 7º Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção e incluir temas referente a prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – ACOMPANHAMENTO DE 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.

§ 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – ATESTADOS MÉDICOS

Conforme § 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e §1º do art. 73 do Decreto nº 2.172 de 05 de março de 1997, para justificativa de faltas durante o período de afastamento do trabalho a cargo da empresa, conforme legislação vigente, por motivo de doença, somente terá 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.

§ 1º Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa e/ou pronto atendimento, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS.

§ 2º As empresas ficam obrigadas a protocolar o recebimento de atestados, fornecendo ao empregado comprovante descrevendo o conteúdo dos mesmos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – AMAMENTAÇÃO / ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho da mãe para atender enfermidade de seus filhos menores de 10 (dez) anos, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar em punição disciplinar para a empregada.

§ 1º A ausência ao trabalho conforme prevista no caput desta cláusula em até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário, repouso semanal remunerado e demais benefícios.

§ 2º A ausência ao trabalho, para acompanhar filho, até o limite de idade estabelecido no caput, em tratamento hospitalar por motivo da internação, por até 7(sete) dias corridos ao ano, a contar do primeiro dia da internação, será abonado.

§ 3º Os direitos previstos nesta cláusula serão extensivos aos pais, caso o empregado comprove documentalmente sua condição de único responsável pelo filho.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT)

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.

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

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – ACIDENTE DE TRABALHO - READAPTAÇÃO

As empresas envidarão todos os esforços para que os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio acidente por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 7 (sete) dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho parcial.

§ 1º 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.

§ 2º Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho com perda de capacidade de locomoção, será assegurado o transporte para tratamento médico, enquanto persistir tal incapacidade.

§ 3º 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, assim como na alta hospitalar se o empregado necessitar de transporte exclusivo para casa.

§ 4º As empresas que não entregarem cópia da CAT no Sindicato de classe, no prazo do caput, pagarão multa de 5% do piso salarial desta CCT, a favor do acidentado.

§ 5º Quando a CAT for aberta pelo Sindicato o mesmo deverá entregar uma cópia ao funcionário e encaminhar uma cópia para a empresa, seguindo o prazo desse “caput”, ou seja, no máximo 7 (sete) dias.

§ 6º O sindicato deve garantir a tratativa dos dados compartilhados na homologação em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)** e com a cláusula de autorização para compartilhamento de dados.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO

As empresas, 4 (quatro) vezes a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o Sindicato Profissional realize a campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o Sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo entre as

partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

§ único: nas empresas onde houver restaurante, o trabalho de sindicalização será próximo deste e onde não houver será no local de maior circulação da empresa.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA – FALTA DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os atuais diretores do Sindicato Profissional e da Federação assistente poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 14 (quatorze) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 14 (quatorze) horas. § 1º As requisições dos atuais Diretores do Sindicato e da Federação, acima do limite de 14 (quatorze) dias previsto no “caput”, feitas pelas Entidades com antecedência de até 14 (quatorze) horas, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário, PLR, Cesta Básica (vale Alimentação) e Repouso Semanal Remunerado.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA OCTÁGESIMA – INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTÁGESIMA PRIMEIRA – MENSALIDADES DO SINDICATO/CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao Sindicato serão descontadas em Folha de Pagamento quando devidamente autorizadas por escrito pelo empregado perante a empresa, através da ficha de sindicalização que contém a sua afiliação ao Sindicato com autorização expressa para desconto em folha de pagamento, devendo os valores ser recolhidos ao Sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

§ 1º As empresas ficam obrigadas a enviar até o 10º dia útil de cada mês, ao sindicato representativo, a relação nominal de contribuições e os afastamentos por qualquer motivo (INSS, demissão sem homologação no sindicato), somente de empregados sindicalizados, e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês, juntamente com recibo ou comprovante de depósito.

§ 2º 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% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

§ 3º As empresas que efetuarem os depósitos, identificados através de código fornecido pelo Sindicato Profissional, ficarão isentas da apresentação de recibo ou comprovante de depósito.

§ 4º As empresas após receberem aviso do sindicato com os nomes e cópias das fichas de sindicalizado, devidamente anexas, deverão descontar o valor correspondente a 1% (um inteiro por cento) do salário nominal do funcionário no próximo pagamento.

§ 5º O não cumprimento dos termos, relativo aos parágrafos anteriores, serão de responsabilidade da empresa, que deverá arcar com o ônus do não repasse da mensalidade, sem prejuízo do trabalhador.

§ 6º O sindicato deve garantir a tratativa dos dados compartilhados na homologação em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)** e com a cláusula de autorização para compartilhamento de dados.

CLÁUSULA OCTÁGESIMA SEGUNDA – DESCONTO NEGOCIAL

Em conformidade com a decisão da Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores realizada, para as quais foram convocados todos os empregados da categoria laboral por meio de edital publicado em jornal de grande circulação na jurisdição do Sindicato Laboral e rede social (*Facebook*) da entidade, assim como por farta distribuição de informativos nos acessos das empresas, as quais (decisões) suprem a prévia e expressa anuência prevista em lei, consoante artigo 8º, inciso IV, da CF c/c artigo 513 da CLT e convenção 98 da OIT, fica instituída e considera-se válido o desconto negocial, a ser descontado pelas empresas, no pagamento dos trabalhadores, no fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma dos parágrafos seguintes:

§ 1º O trabalhador poderá apresentar à entidade profissional, pessoalmente, por escrito a próprio punho e com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, no período de 28/11/2022 à 02/12/2022, sendo que a efetivação do desconto só poderá ocorrer após o registro da presente convenção coletiva no Ministério do Trabalho;

§ 2º Com a finalidade de receber os pedidos de oposição, durante esse período o Sindicato atenderá no horário de 08:30hs às 17:30hs ininterruptos, devendo ser aceito texto livre a próprio punho, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto. Desta forma, o sindicato profissional se compromete a adotar os protocolos de higiene e segurança, pertinentes a ocasião.

§ 3º Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede e subsede do sindicato profissional e/ou aqueles que estiverem em serviços externos no Brasil, 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.

a) Os trabalhadores que comprovadamente estiverem em grupo de risco, ou afastados por suspeita do COVID 19, poderão apresentar sua oposição através de protocolo no sindicato por um membro da família ou outra pessoa que o represente perante o Sindicato, com as devidas identificações (documento com foto do trabalhador).

b) Os trabalhadores que estiverem fora do País poderão encaminhar via e-mail a carta de oposição para o Sindicato, no endereço eletrônico sindmetal.itajuba@hotmail.com.

§ 4º O Sindicato profissional encaminhará para as empresas, até 5 (cinco) úteis após o último dia do período de oposição, a relação com nome completo e/ou número de matrícula dos empregados que expressarem sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 5º As empresas fornecerão ao Sindicato profissional listagem contendo número de matrícula, valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 6º Fica vedado à empresa empregadora a realização de qualquer manifestação, atos, campanhas ou condutas similares, no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu pedido de oposição.

§ 7º Fica vedado ao Sindicato e aos seus dirigentes a realização de qualquer manifestação, atos, ou condutas similares, no sentido de constranger os trabalhadores ao apresentarem o seu direito de oposição, além disso, é obrigatório o Sindicato dos Trabalhadores divulgar até 5(cinco) dias úteis antes do início do período de oposição, através de jornal impresso e outros veículos de comunicação, para os trabalhadores abrangidos, os dados relevantes desta cláusula, como valores, prazo de oposição e horário de atendimento.

§ 8º O trabalhador que não exercer seu direito de oposição, nas formas e nos prazos previstos nos Parágrafos Primeiro e Segundo, não fará jus ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 9º 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 seu exclusivo critério, a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativo a contribuições associativas. A Empresa deverá notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para que o mesmo, caso tenha interesse, intervenha no processo. Tal comunicação não interfere no direito à cobrança anteriormente citada.

§ 10º O valor do desconto previsto no caput será em uma única parcela da seguinte forma: Empresas com até 50 funcionários R\$20,00; De 51 a 400 funcionários R\$25,00; De 401 a 750 funcionários R\$30,00. Acima de 750 funcionários R\$ 40,00.

§ 11º A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do SINDICATO PROFISSIONAL, em até 5 (cinco) dias úteis após o desconto, mediante depósito em sua conta corrente no BANCO ITAÚ, AGÊNCIA 8663 CONTA CORRENTE 08424-5.

CLÁUSULA OCTÁGESIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas abrangidas pela CCT 2022/2023, deverão recolher uma única vez ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Itajubá uma contribuição no valor equivalente a R\$ 21,88 (vinte e um reais e oitenta e oito centavos) por empregado, até o limite máximo de R\$ 13.535,82 (treze mil, quinhentos e trinta e cinco reais e oitenta e dois centavos) e com valor mínimo de R\$ 115,82 (cento e quinze reais e oitenta e dois centavos).

§ 1º As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta enviada ao SIMMMEI até 10 dias após a assinatura da presente CCT.

§ 2º A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia 30 de dezembro de 2022.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

As empresas e os Sindicatos se obrigam a receber seus diretores e/ou assessores desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – COMISSÃO INTERSINDICAL PARITÁRIA

Durante a vigência da presente convenção as partes darão continuidade aos trabalhos da comissão paritária, constituída de 3 (três) representantes do Sindicato dos Empregados e 3 (três) representantes do Sindicato Patronal de Itajubá, que tem por finalidade examinar as dúvidas surgidas para sua aplicação bem como tentar solucionar as divergências entre empresas e seus empregados referentes ao cumprimento desta Convenção, ao enquadramento sindical e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

§ 1º Será ainda de competência dessa Comissão, a discussão e aprovação de Estatuto, para implantar “CAMARA DE CONCILIAÇÃO” com a finalidade de prevenir e solucionar conflitos individuais de trabalho.

A utilização da “CAMARA DE CONCILIAÇÃO” será facultativa.

Caso as partes não cheguem a um acordo quanto ao Estatuto, previsto nessa cláusula, esse §1º ficará sem efeito.

§ 2º As reuniões ordinárias serão realizadas a cada 90 dias. Excepcionalmente, deste e desde que acertado pelos coordenadores, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias em prazos menores.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA– 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 defesa por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

§ único As empresas com até 50 funcionários reservarão um local em seu interior de acesso dos trabalhadores para disponibilizar os jornais do Sindicato ou liberar a entrada do dirigente sindical para entrega dos jornais, desde que a empresa seja pré-avisada com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA – REPRESENTANTE DE EMPREGADOS

Ficam todas as empresas filiadas ao SIMMMEI, compromissadas a respeitar e reconhecer a legitimidade expressa ou tácita do Estatuto Social da Entidade Sindical Profissional vigente na presente data, assim como o seu número de dirigentes sindicais eleitos, ou seja, 24 (vinte e quatro) membros. Esta cláusula foi firmada, a fim de suprimir os Representantes de Empregados previstos na Lei 13.467/2017, artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA – LIMITE DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contem em 30 de setembro de 2022 com até 20 (vinte) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento da cláusula desta Convenção abaixo especificada:

- a) Abono de férias.

b) Falta de Diretores do Sindicato

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – CONQUISTAS ANTERIORES

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA – JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 10% (dez por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta sentença normativa, 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, e não poderá exceder ao da obrigação principal.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado em qualquer caso à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes, e às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – PROGRAMA DE INSERÇÃO SOCIAL

As empresas deverão envidar esforços em implantar um programa com o objetivo de promover ações de reinserção social de presos e egressos do sistema carcerário e de cumpridores de medidas e penas alternativas, de acordo com a Lei de Execução Penal nº 7210/84 e CR em seu artigo 88.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA – 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 NONAGÉSIMA SEXTA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA – 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, § Único da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA – DISPOSIÇÃO COMPLEMENTAR DA VIGÊNCIA

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

A empresas deverão envidar esforços para orientar a mulher vítima de violência doméstica, nas medidas de proteção junto aos órgãos competentes, assistência médica e/ou psicológica.

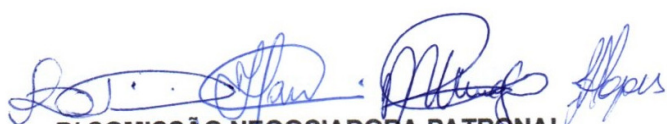
ITAJUBÁ – MG, 23 de novembro de 2022.



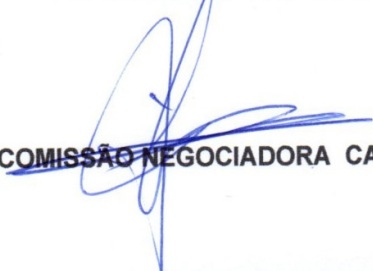
P/ ENTIDADE PATRONAL - SIMMMEI
HENRIQUE SÉRGIO DE PAULA – CPF 341.665.216-91



P/ ENTIDADE PROFISSIONAL – STIMMMEIP
JOSÉ CARLOS DOS SANTOS – CPF Nº 772.329.256-20



P/ COMISSÃO NEGOCIADORA PATRONAL



P/ COMISSÃO NEGOCIADORA CATEGORIA PROFISSIONAL