

centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

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

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

#### **49ª) AUXÍLIO FUNERAL**

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

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

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

#### **50ª) 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.

#### **51ª) 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.

### 52ª) ALEITAMENTO

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

### 53ª) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

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

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

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

### 54ª) CRECHE

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

□ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2021, 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\$ 407,88** (quatrocentos e sete reais e oitenta e oito centavos).

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

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

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

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

#### **55ª) 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.

#### **56ª) PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS**

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

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

#### **57ª) ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

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

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

### 58ª) CIPA

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

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

- a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
- b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
- c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
- d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24(vinte e quatro) h após o encerramento das inscrições.
- e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
- f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
- g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.

- h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- II - As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.
- III - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

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

#### **59ª) CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO**

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

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

#### **60ª) 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.

**61ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

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

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

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

**62ª) 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.

**63ª) 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.

**64ª) ACIDENTE DO TRABALHO – READAPTAÇÃO**

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

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

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

### **65ª) 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.

§ 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%, 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.

### **66ª) 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.

### **67ª) SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

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

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

**68ª) 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.

**69ª) 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.

**70ª) 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.

**71ª) 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.

**72ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

**73ª) 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.

**74ª) PUNIÇÃO DISCIPLINAR**

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

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

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

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

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

**75ª) 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.

**76ª) ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.**

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 – C.E.F.

**77ª) 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.

**78ª) 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 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.

**79ª) 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.

**80ª) FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO**

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

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

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

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

#### **81ª) 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.

#### **82ª) 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.

#### **83ª) 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.

#### **84ª) 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.

**85ª) SINDICALIZAÇÃO**

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

**86ª) 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*.

**87ª) 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.

**88ª) PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO**

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

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

**89ª) DESCONTO NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, submetida à mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº 0011523-68.2021.5.03.0000 e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611

e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas em favor dos Sindicatos Profissionais, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **janeiro de 2022 e fevereiro de 2022**, com exceção do **Sindicato dos Metalúrgicos de Betim e Região que promoverá o respectivo desconto em uma única parcela no mês de janeiro/2022**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Excepcionalmente em razão da pandemia do COVID19, o trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar do primeiro dia subsequente a data de assinatura da presente Convenção Coletiva, ou seja de **02/12/2021, até o dia 08/12/2021**. Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia **22 de dezembro de 2021**, 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 - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela

poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 8º - O valor do desconto previsto no caput será parcelado em até **2%** (dois por cento) do salário corrigido de janeiro/2022 e de **2%** (dois por cento) do salário corrigido de fevereiro/2022, **com o limite máximo de R\$68,00** (sessenta e oito reais) para cada parcela, abrangendo os sindicatos profissionais, abaixo relacionados.

§ 9º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do Sindicato, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, nas contas abaixo indicadas dos respectivos sindicatos:

**METALÚRGICOS DE SABARÁ**

Caixa Econômica Federal, ag.: 1742 – Op.:003–c/c.:41-0.

**METALÚRGICOS DE TRÊS MARIAS E REGIÃO**

Caixa Econômica , Agencia: 3813 Op.: 003 C.C.: 03000033-0.

**METALÚRGICOS DE ARAGUARI**

Banco – SICOBB – ARACOOP – Ag. n. 4264 c/c 75.565-6

**METALÚRGICOS DE LAVRAS**

Caixa Econômica, Agência 0129, Conta Corrente 900044-1, operação 003.

**ADMINISTRADORES**

Caixa Econômica Federal, ag.:0084 –Op.:003 c/c.401338-0.

**ENGENHEIROS**

Caixa Econômica – conta nº. 0500647-0 – agência 0094, op. 003.

**TÉCNICOS INDUSTRIAIS**

Caixa Econômica, agência 0935, conta corrente 02709-8, operação 003.

**TÉCNICOS DE SEGURANÇA**

Caixa Econômica Federal, Agência 0935 - Operação 003 - Conta Corrente 1577-4.

Em relação ao **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BETIM, IGARAPÉ E SÃO JOAQUIM DE BICAS** o valor do desconto previsto no caput, desta cláusula será realizado **em uma única parcela de 3%** (três vírgula por cento) do salário corrigido de

**janeiro/2022 com o limite máximo de R\$136,00** (cento e trinta e seis reais), a ser depositado na seguinte conta:

-Banco: SICOB DIVICRED - Agência: 4030-0 (Betim) - Conta: 18.162-5

### **90ª) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição no valor equivalente a **R\$ 14,40 (quatorze reais e quarenta centavos) por empregado**, até o limite máximo de **R\$ 4.020,20 (quatro mil e vinte reais e vinte centavos)** e com valor mínimo de **R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais)**.

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

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia **01 de março de 2022**.

### **91ª) 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.

### **92ª) CONQUISTAS ANTERIORES**

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

### **93ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

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.

**94ª) CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

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

**95ª) JUÍZO COMPETENTE**

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

**96ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

**97ª) MULTA**

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

**98ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2021 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

**99ª) PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

**100ª) VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2021 até 30 de setembro de 2022.

**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.

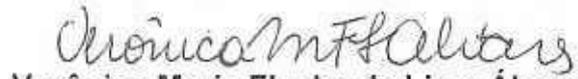
### 101ª) PRAZO PAGAMENTO DIFERENÇAS

As empresas poderão pagar as diferenças salariais dos meses de outubro e novembro, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de dezembro de 2021.

Belo Horizonte, 1º de dezembro de 2021

### PELAS ENTIDADES PATRONAIS

  
**Erika Morreale Diniz**  
CPF 012.261.316-38

  
**Verônica Maria Flecha de Lima Álvares**  
CPF 736.853.806-72

### PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS

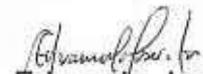
  
**Marcelino O. da Rocha**  
(FITMETAL)  
CPF 421.412.816-87

  
**Lorena Caroline Dias Cardoso Oliveira** (Técnicos Industriais e Engenheiros)  
CPF 058.620.526-82

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

  
**Livia Cristina Freitas de Paula**  
(Administradores)  
CPF 102.770.536-76

  
**Alex Santos Custódio**  
(Betim e região)  
CPF 056.409.346-70

  
**Edvando José e Silva**  
(Três Maria e região)  
CPF 528.939.016-20