CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2025/2026

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA, SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS**, todos assistidos pela **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, FORJARIA, FUNDIÇÃO, SIDERURGIA, FABRICAÇÃO METÁLICA, CIRCUITOS ELÉTRICOS, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MATOZINHOS E REGIÃO; SINDICATO DOS TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, PEDRO LEOPOLDO, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E FUNILÂNDIA**, das seguintes localidades: **Matozinhos**, Pedro Leopoldo, Prudente de Morais, Capim Branco e Funilândia, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – AUMENTO SALARIAL

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

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

2. Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2023 alcançavam acima de **R$ 8.185,00** (oito mil, cento e oitenta e cinco reais): **5,10%** (cinco inteiros e dez centésimos por cento): será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de **R$ 418,00 (quatrocentos e dezoito reais)**, em 1º de outubro de 2025.

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

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA – SALÁRIO DE INGRESSO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TERCEIRA – PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUARTA – HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

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

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

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

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

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

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores, a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento),

salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22:00h de um dia e 05:00h do dia seguinte, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22:00h de um dia às 05:00h do dia seguinte.

CLÁUSULA SEXTA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurado o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito, acrescidos do percentual de 29% (vinte e nove inteiros por cento). Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA OITAVA – ABONO DE FÉRIAS

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

a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 2.295,17** (dois mil, duzentos e noventa e cinco reais e dezessete centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.652,52** (um mil, seiscentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e dois centavos), para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.377,10** (um mil, trezentos e setenta e sete reais e dez centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

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

I - As enumeradas no art. 473 da CLT;

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

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

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

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

VI - Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 14 (quatorze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Acompanhamento Médico Pediátrico desta Convenção Coletiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA NONA – FÉRIAS - CONCESSÃO

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

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

§ 2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e, em decorrência, prejudicarem o direito às férias dos empregados (art. 133, III, da CLT), deverão, ao final da licença, efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que faziam jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA – FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

Alternativamente ao disposto no § 1º do art. 134 da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 3 (três) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

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

§ 2º - Se o empregado necessitar gozar de 1 (um) período de férias superior a 10 (dez) dias, terá o direito de gozá-la mediante acordo entre a empresa e o empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput", ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FECHAMENTO DO PONTO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

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

Parágrafo Único – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria MTP nº 671/2021 ou norma que a substitua.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PONTO POR EXCEÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6º - Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§ 7º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital, ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§ 8º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

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

a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: **3** (três) dias úteis;

b) Para fins de aposentadoria: **10** (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: **30** (trinta) dias úteis.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 (oito) meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA – FORNECIMENTO DE LANCHE

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e

alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

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

§ 1º - As empresas com mais de 100 (cem) empregados em 30/09/2025, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 (quatro) da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, atualizada pela Portaria 2.318/2022, fornecerão obrigatoriamente os uniformes, conforme previsto no "caput", para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

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

a) Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;

b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;

c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.

d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FERRAMENTAS - DESCONTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO OU EM VALE COMBUSTÍVEL

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuírem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados, ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas. As empresas com menos de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a fornecer condições para o aquecimento das refeições de seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ÁGUA POTÁVEL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – RECEBIMENTO DE PIS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento a cargo da empresa.

Parágrafo Único - Na hipótese de o serviço médico da empresa não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar a ele relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso contra a decisão que lhe concedeu a alta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

§ 4º - As empresas que já fornecem a seus empregados assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e, aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **180 (cento e oitenta)** dias, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 2 (dois) dias úteis;

b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

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

§ 2º - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 6 (seis) meses, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

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

§ 2º - Se o retorno acontecer até o dia 15 (quinze) do mês, o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 (vinte) do mesmo mês. Se o retorno for depois do dia 15 (quinze), o pagamento será feito juntamente com o pagamento dos salários do mês do retorno das férias.

§ 3º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta cláusula o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 5 (cinco) de janeiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA CASAMENTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ACOMPANHAMENTO MÉDICO PEDIÁTRICO

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – LICENÇA MATERNIDADE – MARCO INICIAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALEITAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, comprometem-se a credenciar, mediante

convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) Município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30/09/2024, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R$ 507,00** (quinhentos e sete reais).

§ 2º - As empresas com menos de 1.000 (um mil) empregados poderão optar pelo credenciamento previsto no "caput" desta cláusula ou pelo reembolso previsto no parágrafo anterior.

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – MULHERES / AMBULATÓRIO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do artigo 7º, combinado com o § 1º do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

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

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

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

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

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

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

c) Os dispensados por justa causa.

d) Os que pedirem demissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos

por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico da Federação Profissional.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – DEFICIENTE FÍSICO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – EMPREGADO ALUNO

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar, juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 1 (um) salário de ingresso previsto para a empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

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

A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – RETORNO SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA – CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R$ 6.549,98** (seis mil, quinhentos e quarenta e nove reais e noventa e oito centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – CARTA DE DISPENSA

As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado no prazo máximo de 3 (três) dias.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – ESCALA 12X36

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

§ 1º - As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

§ 2º - As empresas que optarem pelo sistema de trabalho aqui ajustado, deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia da tabela de escala de trabalho/folgas, elaborada com esta finalidade.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – DANO MORAL

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – CIPA – ACOMPANHAMENTO / FISCALIZAÇÃO

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – RISCO GRAVE E IMINENTE

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – DESCONTO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta convenção coletiva de trabalho, aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor dos sindicatos profissionais, a ser descontada pelas empresas, no pagamento dos trabalhadores dos meses de **dezembro de 2025 e janeiro de 2026,** ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador deverá 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 5 (cinco) dias úteis, **a contar da data de 03/12/2025, ou seja, até o dia 09/12/2025**. 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 **17 de dezembro de 2025,** a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º - As empresas fornecerão à entidade 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 aos sindicatos e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

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

§ 7º - O trabalhador terá direito ao reembolso da presente contribuição (cota negocial) pelo sindicato profissional, quando houver postado sua oposição no prazo previsto no parágrafo segundo sem que a empresa tenha sido informada antes de proceder ao desconto.

§ 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 9º - - O valor do desconto previsto no "caput" será feito conforme definido abaixo, sendo que do total, **90% (noventa e cinco por cento) deverá ser depositado em favor do Sindicato e 10% (dez por cento) em favor da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de Minas Gerais - FEMCUT**, no prazo de 5 (cinco) dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta do respectivo Sindicato e Federação:

FEMCUT

Caixa Econômica Federal, Ag. 1639 – Operação 003 – Conta Corrente: 180-7.
Chave PIX: CNPJ 07.647.932/0001-70
E-mail para envio dos comprovantes: financeirofemmg@yahoo.com.br

METALÚRGICOS MATOZINHOS

Caixa Econômica Federal, Agência 1436, Operação 003, Conta 953-7

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

TÉCNICOS DE SEGURANÇA

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

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

Contribuição Negocial Patronal - 2025	
Faixa de Capital Social da Empresa (R$)	**Valor Máximo (R$)**
Até 40.000,00	R$ 200,00
De 40.000,01 até 100.000,00	R$ 500,00
De 100.000,01 até 300.000,00	R$ 750,00
De 300.000,01 até 600.000,00	R$ 1.000,00
De 600.000,01 até 1.000.000,00	R$ 1.250,00
De 1.000.000,01 até 1.500.000,00	R$ 1.500,00
De 1.500.000,01 até 2.000.000,00	R$ 2.000,00
De 2.000.000,01 até 3.000.000,00	R$ 2.500,00
De 3.000.000,01 até 4.000.000,00	R$ 3.000,00
De 4.000.000,01 até 5.000.000,00	R$ 3.750,00
Acima de 5.000.000,01	R$ 5.000,00

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar individualmente por meio de carta enviada pelos Correios para a FIEMG, com AR (Aviso de Recebimento), até 05 dias após a data de assinatura da presente Convenção.

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia **11 de março de 2026.**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – APRENDIZAGEM E PCD

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA – ACIDENTES DO TRABALHO / EMERGÊNCIAS / TRANSPORTE

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

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À INTEGRIDADE FÍSICA

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

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – INCENTIVO À EDUCAÇÃO

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – FEMINICIDIO - CONSCIENTIZAÇÃO

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

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA TERCEIRA – TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – ACORDOS DE EMPRESAS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As microempresas, entendendo-se como tal as que contem em 30/09/2025 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COMPOSIÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

§ 1º - A comissão negociadora desta CCT, composta pelos representantes das Entidades Patronais e Profissionais, será considerada, em caráter permanente, como uma Câmara de Composição de Divergências, com a finalidade de debater eventuais conflitos de interpretação com relação às cláusulas previstas neste instrumento normativo.

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

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA – 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 2025.

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

Belo Horizonte/MG, 02 de dezembro de 2025.

PELAS ENTIDADES PATRONAIS

Érika Morreale Diniz
CPF 012.261.316-38

Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF 027.584.296-75

PELA ENTIDADE PROFISSIONAL

Célio Batista Lopes
CPF 877.840.766-49
Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias Metalúrgicas de Matozinhos

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

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