

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE PATOS DE MINAS** e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PATOS DE MINAS**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA 1ª: REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes, que recebem acima do piso salarial, serão reajustados, com o índice de reajuste de 10,78% (dez inteiros e setenta e oito centésimos por cento), dividido em 2 (duas) parcelas, a saber:

1ª parcela – 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento) a partir de 1º de outubro de 2021, aplicáveis sobre os salários de 1º de outubro de 2020;

2ª parcela – 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento) a partir de 1º de fevereiro de 2022, aplicáveis sobre os salários de 1º de outubro de 2020, que, após calculado, deverá ser somado ao salário já reajustado com a 1ª parcela.

§1º - Para o empregado admitido após 1º de outubro de 2020, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa da 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 2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

§3º - As diferenças decorrentes do reajuste dos salários e dos pisos, referente ao mês de outubro e novembro, deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês de janeiro/2022.

§4º: Para aqueles empregados já demitidos, as diferenças salariais deverão ser pagas em parcela única, por meio de rescisão complementar, até o quinto dia útil de janeiro/2022.

**CLÁUSULA 2ª – ABONO SALARIAL.**

As empresas pagarão a todos os seus empregados que tenham no mínimo um ano de casa, um abono salarial no valor de R\$290,00 (duzentos e noventa reais), em até duas parcelas, a serem pagas no quinto dia útil do mês de fevereiro/2022 e quinto dia útil do mês de março/2022. Para os trabalhadores com tempo inferior a um ano, o pagamento será feito na proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

§1º - As empresas que utilizarem mão-de-obra interposta ou terceirizada, exigirão das empresas prestadoras de serviços o pagamento do mesmo ABONO SALARIAL que pagam aos seus empregados diretos, responsabilizando-se de forma solidária pelo pagamento.

§2º - O abono salarial concedido nas condições e nos limites definidos nesta CCT não tem natureza salarial, e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo base de incidência de contribuição para a Previdência Social ou do FGTS; conseqüentemente, não se configurando rendimentos tributáveis do empregado.

§3º - Caso a empresa não efetue o pagamento do abono salarial até o décimo dia após a data de vencimento, deverá o empregador pagar ao empregado o valor de 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso da categoria metalúrgica, valor este em substituição dos R\$290,00 (duzentos e noventa reais), a título de penalidade. Caso ocorra denúncia ao Sindicato Profissional e fique constatado o não-pagamento do referido valor, a empresa terá cinco dias após a notificação para pagar o valor de 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso da categoria.

§ 4º - As condições para aquisição do direito ao seu recebimento integral ou proporcional serão apuradas de 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021, de acordo com o seguinte:

- a. Até 19 (dezenove) horas e 59 (cinquenta e nove) minutos de faltas não justificadas ao trabalho, fará jus ao abono salarial em seu valor integral;
- b. De 20 (vinte) horas a 39 (trinta e nove) horas e 59 (cinquenta e nove) minutos de faltas não justificadas ao trabalho, fará jus a 50% (cinquenta por cento) do valor do abono salarial;
- c. Acima de 40 (quarenta) horas de faltas não justificadas ao trabalho, perderá o direito ao abono salarial.

#### **CLÁUSULA 3ª – JORNADA DE PLANTÃO**

Faculta-se às empresas, em parte ou em todos os setores do estabelecimento vinculado a esta CCT e para os trabalhadores nas funções de vigilância, portaria e limpeza, a implantação da denominada "Jornada de Plantão", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de folga, sem que haja redução de salário da categoria.

#### **CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nenhum empregado, excetuando-se o menor 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 30/09/2021 com até 100 (cem) empregados, R\$1.296,45 (um mil, duzentos e noventa e seis reais, quarenta e cinco centavos).

- b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2021 com mais de 100 (cem) empregados, R\$1.377,26 (hum mil, trezentos e setenta e sete reais, vinte e seis centavos).

**CLÁUSULA 5ª – 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 o sábado, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§2º - A empresa concederá aos empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.
- b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remunerada pelo empregador, não retiram do empregado o direito ao adiantamento.
- c) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

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

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

**CLÁUSULA 6ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA 7ª – HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:



- a) Com acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento), em relação à hora normal as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis.
- b) Com acréscimo de 80% (oitenta por cento) em relação à hora normal as horas extraordinárias trabalhadas em dias já compensados.
- c) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriado às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga no prazo máximo de 15 (quinze) dias após realização trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga, em substituição ao pagamento do adicional de horas extras de 100%, dependerá de acordo entre empregador e empregado.

#### **CLÁUSULA 8ª – FÉRIAS – CONCESSÃO**

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

§1º - A empresa que cancelar a concessão das férias já comunicadas ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovados.

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

#### **CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento será na forma estabelecida no art. 73 da CLT.

#### **CLÁUSULA 10ª – PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Será feito em duas parcelas sendo que a primeira será paga até o dia 30 de novembro em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal de novembro de 2021 e a segunda será paga até o dia 20 de dezembro de 2021, calculado sobre o salário nominal de dezembro de 2020, deduzindo o valor pago na primeira parcela.

#### **CLÁUSULA 11ª – DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, a empresa reembolsará ao empregado as despesas comprovadas e registradas em relatórios de viagem, não tendo natureza salarial.

#### **CLÁUSULA 12ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**



Fica assegurado ao empregado substituto, na substituição superior 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 31 (trinta e um) dias consecutivos.

**CLÁUSULA 13ª – PROMOÇÕES**

As promoções de emprego para cada cargo de maior nível ao exercido, comportarão um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

**CLÁUSULA 14ª – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

**CLÁUSULA 15ª – 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, salvo de comum acordo entre as partes.

**CLÁUSULA 16ª – EMPREGADO ALUNO / MENOR APRENDIZ DO SENAI**

O empregado aluno ou menor aprendiz, ao ser encaminhado para a 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 CCT.

**CLÁUSULA 17ª – TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar de 1 (um) dia.

**CLÁUSULA 18ª – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

Fica vedado às empresas anotarem na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuando as anotações determinadas por lei ou por exigências do INSS.

**CLÁUSULA 19ª – PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTOS**

Se a empresa oferecer 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.

**CLÁUSULA 20ª – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

No caso de contratação de mão de obra de terceiros ou mão de obra temporária para execução dos serviços de sua atividade principal, os trabalhadores das empresas contratadas deverão receber durante o período em que prestam estes serviços pelo menos o menor salário pago na função aos trabalhadores da empresa tomadora.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Valerá como salário o piso mínimo da categoria.

**CLÁUSULA 21ª – ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado ao empregado dispensado, o 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 22ª – CULTURA E LAZER**

A empresa sempre que possível, envidará esforços para a constituição de entidades culturais e de lazer para seus empregados com a participação dos mesmos.

**CLÁUSULA 23ª – ÁGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável.

**CLÁUSULA 24ª – FORNECIMENTO DE LANCHE**

A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para a prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 02 (duas) horas.

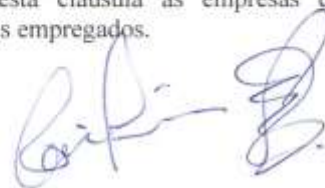
- a. A empresa fornecerá o lanche gratuito aos seus empregados durante a jornada diária normal, com intervalo de no máximo 15 (quinze) minutos entre o almoço e o final da jornada diária.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

**CLÁUSULA 25ª – AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, 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 nesta CCT a título de Auxílio Funeral.

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



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

**CLÁUSULA 26ª – UNIFORMES**

Fica obrigada a empresa a fornecer gratuitamente a seus empregados até 2 (dois) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até 3 (três), não tendo natureza salarial.

§1º - A empresa com mais de 100 (cem) empregados em 30/09/20, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 (quatro) da classificação de atividades constantes do quadro anexo à NR 4 (quatro) aprovadas pelas portarias SSMT nº 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerá obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exercem atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa, definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do uniforme de trabalho será obrigatório e 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 27ª – INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Fica a empresa obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus ao empregado, *salvo nas hipóteses de teletrabalho, 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 28ª – ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme parágrafo 4º do Art. 59 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 pela empresa conveniada, exceto para aquela que não possui serviço médico/odontológico próprio ou contratado na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado nas 24 (vinte e quatro) horas por dia, hipótese em que valerá o atestado médico ou odontológico do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não existe médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS.

**CLÁUSULA 29ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá 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 30ª – 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 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou seja, após 35 (trinta e cinco) anos (ou 30 anos em caso da mulher) de contribuição para a Previdência Social, ou, 25 (vinte e cinco), 20 (vinte) ou 15 (quinze) anos, nos casos de aposentadoria especial, prevista no Art. 57 da Lei 8213/91 fica assegurado ao empregado o emprego ou salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§1º - Ao empregado nas condições previstas no caput desta cláusula, que comprovadamente, estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal no valor que tenha pagado à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no caput e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo 12 (doze) meses.

§2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré aposentadoria mencionados no caput, salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§3º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar 34 (trinta e quatro) anos no caso do homem, 29 (vinte e nove) no caso da mulher, ou 24 (vinte e quatro), 19 (dezenove) ou 14 (quatorze) anos de contribuição previdenciária, conforme o caso.

§4º - Caso o empregado dependa da documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.



§5º - Não tendo o empregado cumprindo o disposto nos parágrafos 2, 3 e 4, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta cláusula, a empresa poderá optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele paga a Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no caput, e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo 12 (doze) meses.

§6º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§7º - Para efeito do reembolso, competirá o empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito Previdência.

§8º - As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA 31ª – 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 1 (um) salário mensal percebido, para os empregados que estiver há mais de 5 (cinco) anos e menos de 10 (dez) anos na empresa.

**II** – No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiver há mais de 10 (dez) anos e menos de 15 (quinze) anos na empresa.

**III** – No valor equivalente a 4 (quatro) salários mensais percebidos, para os empregados que estiver há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 90 (noventa) dias contados do desligamento.

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

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

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

#### CLÁUSULA 32ª – CIPA

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

I – A empresa comunicará ao Sindicato com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da eleição, a realização das eleições para a CIPA, mencionado o período e o local para a 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 que deverá ser de 5 (cinco) dias úteis no mínimo.
- b) A empresa fornecerá comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
- c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelo pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
- d) A empresa que permitir aos seus empregados a realização da campanha para a obtenção de votos, deverá dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
- e) As eleições serão fiscalizadas pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
- f) 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.
- g) 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 – A empresa informará ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o programa e data de realização da SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

**CLÁUSULA 33ª – CIPA – ACOMPANHAMENTO E 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 realizado em horário administrativo, compreendido entre 8h00 e 17h00, de segunda a sexta-feira.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando a fiscalização se realizar em áreas onde não exista membros da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice Presidente da CIPA.

**CLÁUSULA 34ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

No caso de acidente de trabalho que resulte internação hospitalar, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à família do acidentado, no endereço que consta de sua ficha de registro.

**CLÁUSULA 35ª – ACIDENTES DE TRABALHO / EMERGENCIAS TRANSPORTE**

A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente de trabalho, ou, emergência médica com empregado do local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§1º - Por ocasião de alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até sua residência.

§2º - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

**CLÁUSULA 36ª – PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A empresa se obriga 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 acidentes ou doença do trabalho.

§1º - Obriga-se o empregador quanto ao EPI:

- Fornecer ao empregado somente EPI aprovado pelo MTB;
- Treinar o empregado sobre o uso adequado;
- Tornar seu uso obrigatório;

- Substituí-lo imediatamente em caso de danificação;
- Realizar sua manutenção periódica.

§2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- Por estragos, danos ou extravios dolosos, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- Pela devolução, quando a extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função ou quando não for mais necessário sua utilização.

#### **CLÁUSULA 37ª – MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos serviços de Medicina do Trabalho das empresas.

#### **CLÁUSULA 38ª – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Durante a vigência da presente CCT, a empresa que realizar formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverá comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

#### **CLÁUSULA 39ª – DEFICIENTE FÍSICO**

A entidade sindical representativa da categoria econômica recomendará à empresa do seu respectivo setor, quanto ao aproveitamento, na medida de suas possibilidades, de mão de obra do deficiente físico.

#### **CLÁUSULA 40ª – CONDIÇÕES ERGONÔMICAS**

Sempre que os empregados exercerem funções que levem ao esforço repetitivo, a empresa reavaliará estes postos de trabalho com o fim de adotar quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

#### **CLÁUSULA 41ª – REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS**

A empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuírem restaurante, obriga-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. A empresa com mais de 10 (dez) empregados fica obrigada a manter bebedouros e aquecedor de marmitas.

#### **CLÁUSULA 42ª – GARANTIA À MULHER CONTRA A DISCRIMINAÇÃO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se à empresa que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico.

**CLÁUSULA 43ª – MULHERES / AMBULATÓRIOS**

Toda empresa que utiliza mão de obra feminina deverá manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

**CLÁUSULA 44ª – GESTANTE – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

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 do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na empresa que não possuir SESMT, serviço médico próprio ou contrato, valerá o atestado médico do SUS.

**CLÁUSULA 45ª – ALEITAMENTO – ATESTATOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

Para amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) 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.

§1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores de 10 (dez) anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§2º - A ausência ao trabalho conforme previsto no parágrafo anterior em até 1 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

**CLÁUSULA 46ª – LICENÇA PARA CASAMENTO**

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento civil será de 5 (cinco) dias úteis consecutivos, desde que devidamente comprovado.

**CLÁUSULA 47ª – GARANTIA AO TRABALHADOR AO SE TORNAR PAI**

A empresa garante a permanência no emprego, pelo período de 30 (trinta) 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 definitiva, caso o empregado apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista neste acordo.

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

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

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue ao seu término dentro do período de 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 pediram demissão.

**CLÁUSULA 48ª – LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade prevista no inciso XIX do art. 7º, combinado com o §1º do art. 10, do ato das disposições constitucionais transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

**CLÁUSULA 49ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA:**

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

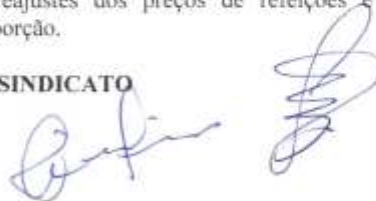
**CLÁUSULA 50ª – CRECHE**

A empresa em que trabalhar pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, se compromete a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região deste município, que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 9 (nove) meses de idade.

**CLÁUSULA 51ª – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO:** Os reajustes nos preços de transporte e refeições não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

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

**CLÁUSULA 52ª – QUADRO DE AVISO DO SINDICATO**



A empresa reservará local para a fixação de avisos do Sindicato Profissional em local interno e apropriado para tal, limitado o aviso, 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 pela empresa.

**CLÁUSULA 53ª – RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESA**

Fica facultado às empresas receberem diretores do Sindicato da categoria profissional e seus assessores desde que pré-avisados com 5 (cinco) dias de antecedência, preestabelecendo o assunto da visita e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas. Fica limitado a 1 (uma) visita por ano, na sede da FIEMG REGIONAL.

**CLÁUSULA 54ª – QUANTIDADE DE DIRETORES POR EMPRESA**

Na eventualidade de eleição sindical, será respeitada a seguinte ordem de números de trabalhadores por empresa na Diretoria:

- a) Para cada estabelecimento que contar com até 25 (vinte e cinco) empregados, só poderá participar do quadro da diretoria 1 (um) empregado;
- b) Para cada estabelecimento que contar com 26 (vinte e seis) empregados até 50 (cinquenta), poderá participar 2 (dois) empregados na diretoria;
- c) Para cada estabelecimento que contar com mais de 51 (cinquenta e um) empregados poderá participar até 3 (três) empregados na diretoria.

**CLÁUSULA 55ª – COMISSÃO PARITÁRIA**

Durante a vigência da presente CCT, fica constituído os trabalhos da comissão paritária, constituída de 3 (três) representantes do Sindicatos dos Empregados e 2 (dois) representantes das empresas, que tem por finalidade examinar dúvidas surgidas para sua aplicação bem como tentar solucionar as divergências entre a empresa e seus empregados referentes ao cumprimento desde acordo, ao enquadramento sindical e outras controvérsias decorrentes da relação empregado/empresa.

**CLÁUSULA 56ª – FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO**

Os atuais 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 até 24 (vinte e quatro) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos casos em que, na data solicitada para a ausência, ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

**CLÁUSULA 57ª – RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, informação sobre o número

de empregados existentes, admitidos e desligados no estabelecimento da base territorial.

**CLÁUSULA 58ª – DESCONTO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL.** Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea “c”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima – no dia 31/10/2021, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, e em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, do mês de **janeiro de 2022**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, nome da empresa e documento de identidade, sua expressa oposição, no prazo de **10 dias**, a contar da data de assinatura da CCT, **ou seja, até o dia 10 DE DEZEMBRO DE 2021**. Com a finalidade de receber os pedidos de oposição, durante esse período o Sindicato atenderá no horário de 8h00 às 17h30, em sua sede localizada na Rua Conego Getúlio, 487 – Centro – Patos de Minas, devendo ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - Aos trabalhadores de empresas localizadas nos municípios onde não existe sede ou sub-sede dos sindicatos profissionais, a oposição poderá ser feita mediante correspondência de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento), enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, no mesmo prazo acima fixado.

§ 3º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia 30 de dezembro de 2021 a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 4º- 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.



§ 7º - 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).

§ 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato Profissional (SIMPA), 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 desconto será de 3% (três por cento) dos salários corrigidos em outubro de 2021, e deverá ser depositado na Caixa Econômica Federal, Agência 0142 / Op. 003 / Conta Corrente 00500992-5, até o dia 10 de fevereiro de 2022.

**CLÁUSULA 59ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

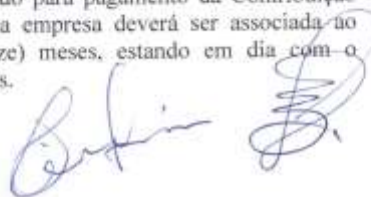
Ao que dispõe o artigo 513, "e", da CLT, e também acordado e aprovado em assembleia realizada no dia 07/10/2021, os empregadores abrangidos pela presente convenção ficam obrigados a pagar para sua Entidade Sindical – Sindimetal Patos de Minas, uma única Contribuição Assistencial até o dia 31 (trinta e um) de março de 2022, da seguinte forma:

- a) 1ª FAIXA: Excepcional para empresas (CNPJ) associado ao Sindimetal Patos de Minas: taxa única no valor de R\$175,00 (cento e setenta e cinco reais), independentemente do número de funcionários;
- b) 2ª FAIXA: Empresas e/ou empregadores não associados ao Sindimetal Patos de Minas: R\$385,00 (trezentos e oitenta e cinco reais), independentemente do número de funcionários.

§1º: As guias para o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverão ser solicitadas no Sindimetal Patos de Minas.

§2º: A prestação de serviços no que concerne a orientação e interpretação das cláusulas da CCT, será feita pelo Sindimetal Patos de Minas por todo o período de vigência deste instrumento para todas as empresas e/ou empregadores pertencentes a categoria econômica ou a ela vinculados pelo exercício da atividade de metal mecânica.

§3º: Para gozar do benefício do valor diferenciado para pagamento da Contribuição Assistencial, conforme indicado na alínea "a", a empresa deverá ser associada ao Sindimetal Patos de Minas a mais de 12 (doze) meses, estando em dia com o pagamento de suas contribuições sociais e sindicais.



§4º: Após o dia 31/03/2022, o recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula será considerado em atraso, devendo o mesmo sofrer atualização monetária do seu valor com base na variação do INPC (IBGE) ou outro índice que vier a substituí-lo em caso de extinção, tomando-se como base para apuração o período em mora a data de 30/04/2021, além do pagamento pelo empregador inadimplente da multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, os quais incidirão sobre o valor corrigido monetariamente, bem como as despesas decorrentes da cobrança judicial ou extrajudicial, caso necessária.

**CLÁUSULA 60ª – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se a empresa que informe e oriente suas secretárias a respeito da Lei 7.377/85, incentivando a sua profissionalização.

**CLÁUSULA 61ª – FERRAMENTAS – DESCONTO**

A empresa não poderá descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprove dolo do empregado.

**CLÁUSULA 62ª – COMPENSAÇÃO DE FERIADO**

Os feriados, independentemente dos dias em que vierem a ocorrer, não serão passíveis de compensação para ambas as partes.

**CLÁUSULA 63ª – MULTA**

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto nesta CCT, por infração do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada, até que se cumpra a CCT.

**CLÁUSULA 64ª – PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente CCT, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

**CLÁUSULA 65ª – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente CCT, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contra proposta pela Comissão de Negociação Patronal.

**CLÁUSULA 66ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados ou o Sindicato representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para fins especificados no art. 872, parágrafo único da CLT.

**CLÁUSULA 67ª – CONVÊNIO MÉDICO**

A empresa que mantém convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverá assegurar-lhes o direito de optar ou não pela sua inclusão no convênio existente.

**CLÁUSULA 68ª – JUÍZO COMPETENTE**

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA 69ª – VIGÊNCIA**

A presente CCT terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de outubro de 2021 e com término em 30 de setembro de 2022.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As cláusulas, condições e benefícios desta CCT terão vigência restrita ao período pactuado, perdendo integralmente o seu valor normativo do termo final prévia e expressamente fixado.


**CLÁUSULA 70ª – ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO SALARIAL**

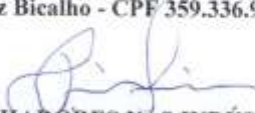
Tendo em vista a eventualidade de mudanças no cenário econômico financeiro no país, face à mudança de governo, as partes convenientes se comprometem a encontrar-se.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ocorrendo mudanças na legislação salarial, as partes se comprometem a discutir a nova lei no máximo de 30 (trinta) dias.

E por estarem assim ajustadas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para os fins de direito.

Patos de Minas, 1º de dezembro de 2021.

  
**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO  
MATERIAL ELÉTRICO DE PATOS DE MINAS - SINDIMETAL**  
Lisandro de Queiroz Bicalho - CPF 359.336.903-68 – Presidente

  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,  
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PATOS DE MINAS**  
Cícero João de Lima – CPF: 290.835.401-20 - Presidente