

## CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA DOS METALÚRGICOS 2022

### PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – CCT 2022/2023

#### AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de janeiro de 2022, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2022, obedecendo aos critérios abaixo:

**1 – Reajuste dos salários de acordo** com o INPC acumulado de outubro de 2021 a setembro de 2022.

**2 – Aumento real de salário de 3 % (três inteiros por cento)** em todas as faixas salariais.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2021 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2021.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2021, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 01/12 (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 - Os aumentos concedidos de forma espontânea ou compulsória ou a título de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado, após 1º de outubro de 2021, não serão compensados.

#### ABONO ÚNICO ESPECIAL – EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR

As empresas que **NÃO** possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2022 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula ou que não concederam, nos meses de setembro ou outubro de 2022, abono, gratificação ou qualquer outro prêmio concederão aos seus empregados, com contratos em vigor na data da assinatura da presente Convenção, um abono único e especial, no valor total de **R\$ 800,00 (oitocentos reais)**, a ser pago juntamente com os salários de **outubro de 2022**.

1- As empresas que nos meses de setembro ou outubro de 2022 pagaram abono, gratificação ou qualquer outro prêmio em valores inferiores ao aqui estipulado, bem como aquelas cujos valores de Participação nos Lucros ou Resultados forem inferiores ao aqui determinado, ficarão obrigadas apenas a complementar os valores pagos.

§ 1º - O valor estipulado nesta Cláusula será devido somente aos empregados em atividade na data da assinatura da presente Convenção, e, integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2021, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho. Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2021, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 1º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2021.

§ 2º - Estão excluídos os empregados já pré-avisados da demissão e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor.

§ 3º - O presente abono, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

§ 4º - O valor pago pelas empresas em cumprimento da presente cláusula será compensado, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão do Judiciário.

§ 5º - A empresa poderá negociar com a representação profissional dos seus trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados em substituição ao presente abono.

## 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. cada estabelecimento que contava em 30/09/2022 **com até 400 (quatrocentos) para empregados, R\$ 1.576,47 (um mil, quinhentos e setenta e seis reais e quarenta e sete centavos)** por mês, a partir de **1º de outubro de 2022**. O valor corresponde à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2022 **com mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados, R\$ 1.682,33** (um mil, seiscentos e oitenta e dois reais e trinta e três centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2022**. O valor corresponde à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

d. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2022 **com mais de 1000 (mil) empregados, R\$ 2.080,04** (dois mil, e oitenta reais e quatro centavos) por mês, a partir de **1º de outubro de 2022**. O valor corresponde à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### **ISONOMIA SALARIAL – Cláusula Nova**

As empresas promoverão o equilíbrio remuneratório dos salários daqueles empregados que exercem a mesma função, nos termos da legislação vigente.

### **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 06 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

§ 3º - Vencido contrato de experiência o trabalhador não poderá receber salário inferior a outro trabalhador na mesma função, nos termos da legislação vigente.

### **GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

As empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados por **90 dias** após assinatura da CCT.

§ 1º Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º A garantia prevista nesta cláusula se inicia **na data de assinatura** da presente Convenção e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e o contrato chegue a seu termo dentro do período de garantia;
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura desta Convenção, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;
- c) Os dispensados por justa causa;
- d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
- e) Os que pedirem demissão;
- f) Aqueles que, assistidos pelo sindicato profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

### **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – Cláusula Nova**

A partir de 01/10/2022, fica ajustada a redução da jornada de trabalho **para 40 (quarenta) horas** semanais, para todos os trabalhadores, sem redução salarial direta ou indireta, devendo ser mantidos todos os demais direitos previstos na legislação; ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.

**Parágrafo Único** – As empresas que funcionam de forma ininterrupta e em turnos, fixos ou não, de revezamento ou não, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura do presente instrumento, adotarão jornada de trabalho semanal de, no máximo, 36 (trinta e seis) horas e mensal de, no máximo, 180 (cento e oitenta) horas.

### **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), em relação à hora normal, garantida a remuneração integral do repouso semanal remunerado e 01 (um) dia de folga a ser concedido na semana imediatamente anterior ou posterior ao trabalho.

**c.** O pagamento das horas extras eventualmente realizadas pelo empregado, se dará conforme o calendário de fechamento da folha de pagamento da empresa.

**d.** A prorrogação do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira para efeito de compensação do trabalho aos sábados, não será considerada como hora extra.

## **FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO**

As empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 02 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 15 (quinze) dias corridos, permitindo-se ao empregado, em quaisquer dos períodos, exercer a opção de converter de 1/3 do período total de dias das suas férias em abono pecuniário.

**§ 1º** – Exclusivamente em relação aos empregados lotados nos setores administrativos e desde que o empregado solicite, além da possibilidade prevista no caput, aplica-se o disposto no §1º do art. 134 da CLT.

**§ 2º** – As empresas poderão conceder férias individuais e coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alteração do mesmo, limitada a antecipação de apenas um período quando se tratar de férias individuais.

**§ 3º** – Como regra de transição, exclusivamente durante a vigência deste instrumento, nos casos em que houver saldo remanescente de períodos de gozo de férias, fica garantido o previsto no §1º do art. 134 da CLT.

**§ 4º** – Se o empregado necessitar gozar de 01 (um) período de férias superior a 15 (quinze) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a empresa e o empregado.

## **GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) 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).

**§ 1º** - Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período, na forma prevista no caput.

**§ 2º** - Esta cláusula não se aplica aos casos de dispensa por justa causa.

## **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\$2.086,35** (dois mil e oitenta e seis reais e trinta e cinco 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\$1.502,17** (um mil e quinhentos e dois reais e dezessete 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\$1.251,81** (um mil duzentos e cinquenta e um reais e oitenta e um 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 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos desta Convenção Coletiva.

**VII.** Por motivo de ausência do trabalho por COVID ou suspeita de contaminação por COVID, respaldada por declaração ou atestado médico.

**§ 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 exige as empresas de pagarem, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

### **FORNECIMENTO DE CESTA BÁSICA – Cláusula Nova**

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, uma Cesta Básica mensal, no valor mínimo de **R\$300,00** (trezentos reais).

§ 1º - Para as empresas que já fornecem Cesta Básica em valor superior ao previsto nesta cláusula, permanecerá vigente a condição mais favorável.

§ 2º - O oferecimento de qualquer benefício a título alimentação e/ou refeição não substitui a obrigação do pagamento da Cesta Básica mensal.

§ 3º - O valor pago ao empregado a título de Cesta Básica não tem natureza salarial, não se incorpora ao salário do empregado e não integra a base de cálculo de nenhuma verba trabalhista, previdenciária ou fiscal.

### **UNIFORMES**

Fica obrigada a empresa a fornecer a seus empregados, gratuitamente, 03 (três) uniformes de trabalho por ano quando o uso destes for por ela exigido.

§ 1º – Caso a empresa esteja enquadrada no grau de risco 04 (quatro) da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, aprovada pelas Portarias SSMT nº 33, de 27/10/1983 e nº 34, de 20/12/1983, fornecerá 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 pela empresa, 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, **sendo vedado qualquer desconto a este título.**
- d. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.



## **INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que recebem até **R\$ 5.343,82** (cinco mil e trezentos e quarenta e três reais e oitenta e dois 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.

## **VALE-TRANSPORTE E VALE-COMBUSTÍVEL – Cláusula Nova**

As empresas fornecerão o vale-transporte aos seus empregados na forma da legislação vigente, sendo facultado ao empregado solicitar a substituição do vale-transporte pelo vale-combustível, para que o deslocamento casa-trabalho-casa seja feito no transporte particular escolhido pelo empregado.

§ 1º – O valor do vale-combustível deverá ser igual ao valor do vale-transporte devido a cada mês de trabalho.

§ 2º – A qualquer tempo, com antecedência de 30 (trinta) dias, o empregado poderá solicitar a alteração do vale-transporte para o vale-combustível ou do vale-combustível para o vale-transporte.

§ 3º – O valor do vale-combustível não tem natureza salarial, não se incorpora ao salário do empregado e não integra a base de cálculo de nenhuma verba trabalhista, previdenciária ou fiscal.

## **GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa imotivada da empregada gestante, desde a concepção até 06 (seis) meses após o parto, ressalvada a hipótese de cometimento de falta grave.

**§ 1º** – Caso rescindido o contrato de trabalho sem conhecimento das partes acerca da gestação, a empresa deverá reintegrar a empregada ao quadro de funcionários após a comunicação do estado gravídico, garantindo, em todos os casos, o pagamento dos salários desde a data da concepção.

**§ 2º** – Em caso de aborto espontâneo, fica vedada a dispensa da empregada pelo prazo de 20 (vinte) dias, mantidas outras estabilidadees ou garantias de emprego que a empregada tenha direito.

### **GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI**

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de **120 (cento e vinte) 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 §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.

### **LICENÇA PARA CASAMENTO**

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no art. 473, II da CLT, será de **05 (cinco) dias úteis consecutivos**.

## 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, bem como a partir da adoção ou da obtenção da guarda judicial.

**Parágrafo Único** – Esta licença será de 30 (trinta) dias corridos, incluindo-se neles o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

## LICENÇA MATERNIDADE – Cláusula Nova

A licença maternidade será de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do afastamento médico, da data do parto, da adoção ou da obtenção da guarda judicial.

**Parágrafo Único** – Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

## AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 08 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento de conjuge, filho, pai, mãe ou irmã (o), mediante comprovação.

**Parágrafo único:** O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 08 (oito) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra, avô ou avó, mediante comprovação.

## CRECHE

As empresas em que trabalhar **mulher** com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste (s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até **60 (sessenta) 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 como auxílio-creche conforme** previsto no § 1º desta cláusula.

§ 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2021, **pagarão** as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar **60 (sessenta) meses de idade**, até o limite máximo mensal de **R\$460,90 (quatrocentos e sessenta reais e noventa centavos)**.

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

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

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

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

### **ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

**A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, será paga integralmente e 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.

### **ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme o § 4º do art. 60 da Lei 8.213/1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

**§ 1º - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou tiver que pagar uma coparticipação em plano coletivo de saúde oferecido pela empresa ou ainda residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS ou do Sindicato Profissional.**

**§ 2º - As empresas deverão fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 02 (duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.**

### **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.

**§ 1º - 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 ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.**

**§ 2º - Configurada a hipótese do §1º, o empregador estará obrigado a pagar ao empregado todos os salários e benefícios a contratual a ele devidos, mesmo que não ocorra a prestação de serviços, até que o empregado comece a receber um novo benefício junto ao INSS.**

### **GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

Qualquer tipo de critérios discriminatório, sobretudo se estiverem vinculados a sexo, raça, idade, crença e deficiência física, não poderá constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoções e dispensas.

**§ 1º - Será garantido a todos os trabalhadores (as) a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades, inclusive para fins de acesso a formação e requalificação profissional.**

**§ 2º - Havendo denúncias ou suspeitas de Assédio Moral e/ ou sexual praticado no ambiente de trabalho, as empresas deverão em conjunto com os sindicatos, instituírem uma equipe para análise dos casos e para a criação de programa de prevenção e combate.**



## **HOMOLOGAÇÕES – Cláusula Nova**

As homologações das rescisões contratuais deverão ser realizadas na sede do Sindicato Profissional ou por Videoconferência, com a participação do homologador nomeado pelo Sindicato, sob pena de multa equivalente ao salário do empregado.

**Parágrafo Único** – Caso o empregado não queira ser assistido pelo Sindicato no ato da homologação da sua rescisão, deverá o trabalhador protocolar na entidade sindical uma carta de renúncia a este direito, no prazo de 10 (dez) dias, contado a partir da data da dispensa.

## **SINDICALIZAÇÃO**

As empresas, 03 (três) vezes a cada ano, desde que solicitado pelo sindicato, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato.

§ 1º – Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

§ 2º – A filiação do empregado ao sindicato não pode constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoção e dispensa.

§ 3º – As empresas respeitarão o livre exercício da atividade sindical conforme estabelecido na presente cláusula e na legislação vigente, observando-se os princípios da boa-fé, da razoabilidade e da proporcionalidade.

## **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a Contribuição Negocial, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, submetida à mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº \_\_\_\_\_ e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, no mês de \_\_\_\_\_ de 2022, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:



**§ 1º** - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante correspondência individual, de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de \_\_\_\_\_, ou seja \_\_\_\_\_. 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 \_\_\_\_\_, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

**§ 3º** - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

**§ 4º** - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**§ 5º** - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**§ 6º** - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente Contribuição Negocial.

**§ 7º** - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

**§ 8º** - O valor do desconto previsto no caput será de \_\_\_% (\_\_\_ por cento) do salário corrigido de \_\_\_\_/\_\_\_\_, com o limite máximo de R\$ \_\_\_\_\_ (xxxxxx) para cada parcela.

§ 9º - O valor do desconto previsto no caput será feito conforme definido abaixo, sendo que do total, 95% (noventa e cinco por cento) deverá ser depositado em favor do Sindicato e 5% (cinco por cento) em favor da Federação \_\_\_\_\_, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta do respectivo sindicato:

(Dados Bancários dos Sindicatos)

§ 10º - A empresa que deixar de recolher e/ou repassar a Contribuição Negocial dos seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante devido, 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.

## **MULTA**

Caso o empregador cometa alguma infração contra qualquer das cláusulas do presente instrumento, fica estabelecida a multa equivalente a 3% (por cento) do salário-mínimo, a ser aplicada mês a mês e revertida em favor do empregado, até que se cumpra a obrigação, exceto em relação à cláusula que se cumpra em um único ato.

## **LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

As microempresas, entendendo-se como tal, as que contem, em 30.09.2022, com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- CIPA/Eleição/Reuniões
- Punição Disciplinar
- CIPA-SIPAT

## **VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023.

**MANUTENÇÃO DAS SEGUINTE CLÁUSULAS DA CCT 2021/2022:**

**6ª) FORNECIMENTO DE LANCHE**

**7ª) ADICIONAL NOTURNO**

**9ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO**

**10ª) COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

**11ª) FECHAMENTO DO PONTO**

**12ª) MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO**

**13ª) TELETRABALHO**

**14ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS**

**15ª) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

**17ª) FÉRIAS – CONCESSÃO**

**19ª) PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA**

**20ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

**22ª) ABONO POR APOSENTADORIA**

**23ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**25ª) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

**26ª) COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

**27ª) EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR**

**32ª) PIS**

**33ª) DIÁRIAS**

**34ª) PROMOÇÕES**

**35ª) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

**36ª) EMPREGADO ALUNO / APRENDIZ DO SENAI**

**37ª) EMPREGADO ESTUDANTE**

**38ª) TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS**

**39ª) ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

**40ª) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

**41ª) ACERVO TÉCNICO**

**42ª) CARTA DE REFERÊNCIA**

**43ª) FERRAMENTAS - DESCONTO**

**44ª) ESTÁGIO**

**45ª) CULTURA E LAZER**

**49ª) AUXÍLIO FUNERAL**

**51ª) REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE**

**52ª) ALEITAMENTO**

**55ª) CONVÊNIO MÉDICOS**

**56ª) PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTOS**

**58ª) CIPA**

**59ª) CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO**

**60ª) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO**

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

**62ª) ACIDENTES DO TRABALHO / EMERGÊNCIAS / TRANSPORTE**

**63ª) MULHERES / AMBULATÓRIOS**

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

**65ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE, À HIGIENE E À INTEGRIDADE FÍSICA**

**66ª) CONDIÇÕES ERGONÔMICAS**

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

**68ª) PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**69ª) RISCO GRAVE E IMINENTE**

**70ª) ÁGUA POTÁVEL**

**71ª) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**73ª) REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS**

**74ª) PUNIÇÃO DISCIPLINAR**

**75ª) CARTA DISPENSA**

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

**77ª) PREENCHIMENTO DE VAGAS**

**78ª) MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO**

**79ª) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

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

**81ª) QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

**82ª) RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESAS**

**83ª) RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS**

**84ª) INFORMAÇÕES GERAIS**

**86ª) APRENDIZAGEM E PCD**

**87ª) INCENTIVO À EDUCAÇÃO**

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

**90ª) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL (critério dos representantes)**

**91ª) DANO MORAL**

**92ª) CONQUISTAS ANTERIORES**

**93ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

**94ª) CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

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

**CLÁUSULAS PARA SUPRESSÃO COM BASE NA CCT 2021/2022:**

**95ª) JUÍZO COMPETENTE**

**96ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO**