

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – CCT 2023/2024

AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes, vigentes em 1º de janeiro de 2023, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2023, no importe de **10% (dez por cento)**, obedecendo aos critérios abaixo:

§ 1º – O empregado admitido após 1º de outubro de 2022 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2022.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2022, 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 2022, não serão compensados.

ABONO ÚNICO ESPECIAL

As empresas 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\$900,00 (novecentos reais)**, a ser pago juntamente com os salários de outubro de 2023.

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. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2023 **com até 400 (quatrocentos) para empregados, R\$1.700,00** (um mil e setecentos reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2023**.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2023 **com mais de 400 (quatrocentos) e até 1.000 (mil) empregados, R\$ 2.000,00** (dois mil reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2023**.

c. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2023 **com mais de 1000 (mil) empregados, R\$ 2.400,00** (dois mil e quatrocentos reais) por mês, a partir de **1º de outubro de 2023**.

ISONOMIA SALARIAL – Cláusula Nova

As empresas promoverão o equilíbrio remuneratório dos salários entre os 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 (noventa 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 01/10/2023, 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.
- a.4 - 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.
- a.5 – Nos casos de dobra, com acréscimo de **150% (cento e cinquenta por cento)**.
- b. O pagamento das horas extras realizadas pelo empregado, será efetuado na folha de pagamento do mês e na conformidade do calendário de fechamento do ponto da empresa.
- c. A prorrogação do horário de trabalho de segundas-feiras às sextas-feiras, para efeitos 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 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\$2.294,98 (dois mil duzentos e noventa e quatro reais e noventa e oito 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\$1.652,38 (um mil seiscentos e cinquenta e dois reais e trinta e oito 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\$1.376,99 (um mil trezentos e setenta e seis reais e noventa e nove 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 exime 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, a partir de 1º de outubro de 2023, uma Cesta Básica mensal, no valor mínimo de **R\$400,00** (quatrocentos 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, no mínimo, 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.

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 60 (sessenta) dias.

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 180 (cento e oitenta) dias, após a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, prevalecendo, em qualquer caso, a data que ocorrer por último, 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 empregados em até 48 (quarenta e oito) horas a contar da comunicação do estado gravídico, garantindo, em todos os casos, o pagamento dos salários e demais vantagens contratuais desde a data da concepção.

§ 2º – Em caso de aborto espontâneo, fica vedada a dispensa da empregada pelo prazo de 30 (trinta) dias, mantidas outras estabilidades ou garantias de emprego que a empregada tenha direito.

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 ou de profissional médico conveniado com o Sindicato Profissional.

ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **12 (doze)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 (trinta) minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Parágrafo Único – A empregada, mediante requerimento escrito, poderá substituir o descanso especial mencionado no caput pelo acréscimo de 15 (quinze) dias ao período de Licença Maternidade previsto nesta Convenção, a ser integralmente remunerado pela empresa.

GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de **120 (cento e vinte) dias**, a partir do término da licença paternidade, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º – A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, presente à empresa, apresente 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 ou da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, prevalecendo, em qualquer caso, a data que ocorrer por último.

§ 1º – Os salários da empregada relativos ao período da prorrogação da Licença Maternidade serão pagos pela empresa.

§ 2º – A prorrogação da Licença Maternidade aplica-se também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 08 (oito) anos, pelos períodos abaixo definidos:

- a) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
- b) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade completos;
- c) por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

§ 3º – A prorrogação da Licença Maternidade será opcional à empregada adotante, que deverá requerer à empresa até o final do primeiro mês da adoção ou da guarda judicial.

§ 4º – A prorrogação da Licença Maternidade iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do benefício que tratam os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 1991 (Salário Maternidade).

§ 5º – A empresa poderá optar em aderir ao “Programa Empresa Cidadã”, previsto pela Lei nº 11.770/2008, ou conceder “Licença Maternidade Adicional” nos termos deste ACT e, caso venha aderir ao referido programa, deverá notificar o Sindicato Profissional para que dele tenha conhecimento.

§ 6º – No período de prorrogação da duração da Licença Maternidade objeto desta Cláusula, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

§ 7º – 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 nos casos 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 cônjuge, filho, pai, mãe ou irmão, mediante comprovação.

Parágrafo único – O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 05 (cinco) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra, avô ou avó, mediante comprovação.

EMPREGADO APRENDIZ

O 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, o salário de ingresso previsto nesta CCT.

§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 ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

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

§3º - Nos processos de recrutamento e seleção a empresa não exigirá formação profissional prévia para as funções que não demandam formação específica, por exemplo, para o exercício das atividades de Auxiliar Produção, entre outras.

CRECHE

As empresas em que trabalhar **mulher** com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, se comprometem a credenciar mediante convênio, 01 (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 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\$ 507,00 (quinhentos e sete reais).

§ 2º – O reembolso previsto no §1º 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.

§ 3º – As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 4º – Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

§ 5º – Os benefícios estabelecidos nesta cláusula serão estendidos, também, a todo empregado viúvo, solteiro ou separado que comprovadamente detenha a guarda de filhos.

CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes, doenças, assédio sexual e outras formas de violência relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

- I – As empresas comunicarão ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.
- a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
 - b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
 - c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
 - d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24(vinte e quatro) h após o encerramento das inscrições.
 - e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
 - f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
 - g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
 - h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.



- II – As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.
- III – Na semana de realização do SIPAT, será garantida a participação de representantes dos Sindicatos Profissionais, com finalidade de promover reuniões com membros da CIPA, devendo, para tanto, encaminhar ofício às respectivas empresas.
- IV – Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

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

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 08h00min e 17h00min, de segunda a sexta-feira.

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

CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

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

Parágrafo Único – As funções que levem a esforço repetitivo serão avaliadas semestralmente por profissionais qualificados.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - 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 acidente ou doença do trabalho.

C - O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), na empresa onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso, mediante acompanhamento e participação dos membros da CIPA.

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

- fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;
- treinar o empregado sobre o uso adequado;
- tornar obrigatório o seu uso;
- substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- realizar sua manutenção periódica.

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

- a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- b. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

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 primeiro – 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.

ACOMPANHAMENTO MÉDICO PEDIÁTRICO

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 declaração de comparecimento/acompanhamento médico, será paga integralmente e não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º – A ausência ao trabalho conforme previsto no “caput”, obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Filhos até 12 (doze) meses de idade, 12 (doze) ausências por ano;
- b) Filhos com idade superior a 12 meses, até 02 (dois) anos, 08 (oito) ausências por ano;
- c) Filhos com idade superior a 02 (dois) anos, até 05 (cinco) anos, 06 (seis) ausências por ano;
- d) Filhos com idade superior a 06 (seis) anos, até 08 (oito) anos, 05 (cinco) ausências por ano;
- e) Filhos com idade superior a 08 (oito) anos, até 12 anos, 04 (quatro) ausências por ano.

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

CONVÊNIOS MÉDICOS

Caso a empresa mantenha 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, garantindo, ainda, a opção do empregado manter como seu dependente, no convênio, o filho ou enteado, portador de necessidade especial ou deficiência oculta, sem limite de idade.

Parágrafo Único - O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de pelo menos **20 (vinte)** meses, desde que atendidas as seguintes condições:



- a) o auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

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 contratuais 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 critério 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 convenionados 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 2023, 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.

VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024.

MANUTENÇÃO DAS SEGUINTE CLÁUSULAS DA CCT 2022/2023

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

35ª) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

67ª) SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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 2022/2023

95ª) JUÍZO COMPETENTE

96ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

96ª) LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO