



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

Itaúna, 08 de agosto de 2025.

À

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG.

Aos

Sindicato da Indústria do Ferro no Estado de Minas Gerais;

Sindicato da Indústria da Fundição no Estado de Minas Gerais;

Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de Minas Gerais;

Sindicato da Indústria Mecânica do Estado de Minas Gerais;

Sindicato da Indústria de Ferroligas e de Silício Metálico no Estado de Minas Gerais;

Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos;

Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas;

Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares;

Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores;

Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários;

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Governador Valadares;

E

Demais Sindicatos Representativos da Categoria Econômica do Correspondente Grupo Vinculado aos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico das Bases Territoriais Representadas pelos Sindicatos Profissionais Remetentes.

Av. do Contorno no. 4520
BELO HORIZONTE - MG

A/C do (as)

Dra Erika Morreale Diniz

Presidente do Conselho de Relações do Trabalho.

Dra. Verônica Álvares.

Gerência de Relações Trabalhistas.



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

REF.: NEGOCIAÇÃO COLETIVA - DATA BASE – 2024.

Prezados Senhores (as),

Mais uma vez, reafirmamos que nosso propósito é a busca por entendimentos diretos e unificados com esta representação econômica, no sentido de alcançar um amadurecimento das tratativas nas relações capital e trabalho, sempre com objetividade e boa-fé.

Assim, consideramos, desde já, abertas às negociações para o próximo instrumento Coletivo de Trabalho e esperamos, como sempre, que o bom senso e a sensibilidade estejam presentes nestas negociações.

Colocamo-nos à disposição e apresentamos nossas saudações.

Entidades Remetentes:

1 - *Federação Sindical e Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico no Estado de Minas Gerais;*

2 - *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pirapora/MG;*

3 - *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São João del Rei - Ouro Preto e Mariana;*

4 - *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas de Material Elétrico, Siderurgia, Fundição, Estanhos, Reparação de Veículos e Acessórios de São João del Rei;*

5 - *Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Barão de Cocais;*

6 - *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e em Oficinas Mecânicas De Itaúna, Itaiaiuçu, Mateus Leme, Itaguara, Juatuba e Florestal.*

7 - *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e em Oficinas Mecânicas de Itajubá, Paraisópolis e Região.*

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025/2026.

1ª) AUMENTO SALARIAL:



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2025, serão corrigidos a partir de **1º de outubro de 2025, serão reajustados em 11% (ONZE POR CENTO).**

2ª) ABONO SALARIAL/PRODUTIVIDADE:

As empresas concederão aos seus empregados um abono salarial equivalente a 1 (um) salário nominal corrigido na forma das cláusulas 1º desta Convenção, a ser pago juntamente com os salários relativos a outubro de 2025.

3ª) 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:

CORRIGIDOS COM 11% (ONDE POR CENTO)

4ª) GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO:

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados até **6 meses após a assinatura da presente 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.

13ª) PONTO POR EXCEÇÃO (retirar)

17ª) ABONO DE FÉRIAS

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

- a) ...
- b)
- c)



19ª) FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

Alternativamente ao disposto no §1º do art. 134, da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em **um único período**.

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

§2º - Se o empregado necessitar gozar de 01 (um) período de férias superior a 10 (dez) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a empresa e o empregado.

21ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

§1º - Para fazer jus a este recebimento, o empregado deverá solicitar quando da concessão da férias, ficando a empresa responsável pela informação ao trabalhador por escrito a opção.

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

§ 3º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta Cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 05 de janeiro

24ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

.....

§ 5º - **As empresas se comprometem a enviar ao Sindicato cópias do LTCAT, PGR e PCMSO ao sindicato sempre quando solicitado.**

25ª) RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de **180 (cento e oitenta) dias**, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias,



não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

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

26ª) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

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

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



56º) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho da mãe para atender enfermidade de seus filhos menores **de 10 (dez) anos**, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar em punição disciplinar para a empregada.

§ 1º A ausência ao trabalho conforme prevista no caput desta cláusula em até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário, repouso semanal remunerado e demais benefícios.

§ 2º A ausência ao trabalho, para acompanhar filho, até o limite de idade estabelecido no caput, em tratamento hospitalar por motivo da internação, por até 7(sete) dias corridos ao ano, a contar do primeiro dia da internação, será abonado.

§ 3º Os direitos previstos nesta cláusula serão extensivos aos pais, caso o empregado comprove documentalmente sua condição de único responsável pelo filho.

60º) ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, **atestados emitidos pelo SUS, bem como os atestados emitidos por médicos da entidade sindical**, 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 - As empresas deverão fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.

63º) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO

As empresas se comprometem a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a todos membros titulares eleitos por **40 (quarenta) horas anuais**.



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

64ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco)** dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social, **sob pena de multa de R\$1000,00 (mil reais) por dia de atrasado**. Sendo que o valor total da multa será revertido 50(cinquenta) ao trabalhador.

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

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

65ª) ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE

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

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

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

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

§ 4 – Fica autorizado o acompanhamento da entidade sindical e sua assessoria no local em que ocorreu o acidente.



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

83ª) FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os atuais diretores do Sindicato Profissional e da Federação assistente, **que não estão liberados totalmente para as atividades sindicais** poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, **até 10 (dez) dias por mês**, sem prejuízo de salário **e benefícios**, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 10 (dez) horas.

§ 1º As requisições dos atuais Diretores do Sindicato e da Federação, acima do limite de 10 (dez) dias previsto no “caput”, feitas pelas Entidades com antecedência de até 14 (quatorze) horas, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário, PLR, Cesta Básica (vale Alimentação) e Repouso Semanal Remunerado.

84ª) QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

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

§ único As empresas com até 50 funcionários reservarão um local em seu interior de acesso dos trabalhadores para disponibilizar os jornais do Sindicato ou liberar a entrada do dirigente sindical para entrega dos jornais, desde que a empresa seja pré-avisada com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto e limitado ao máximo de 3 (três) pessoas.

85ª) RELACIONAMENTO SINDICATO /EMPRESAS

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

As empresas se comprometem a informar ao sindicato quando das avaliações ambientais, permitindo o acompanhamento do mesmo e de sua assessoria.

86ª) RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.



As empresas se compromete a enviar ao sindicato a cada três meses relatório do absenteísmo.

88ª) SINDICALIZAÇÃO

As empresas, **4 (quatro)** vezes a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o Sindicato Profissional realize a campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o Sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo entre as partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.
§ único: nas empresas onde houver restaurante, o trabalho de sindicalização será próximo deste e onde não houver será no local de maior circulação da empresa.

CLAUSULAS NOVAS

PARTICIPAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES DE PLR;

As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), seguirão durante as negociações as regras pré-estabelecidas descritas abaixo:

1. Participação de 2 (dois) dirigentes do Sindicato de Classe nas negociações de PLR, sendo 1 (um) membro titular e 1 (um) membro observador;
2. Espaço de tempo para que a comissão eleita e dirigentes do Sindicato possam discutir a proposta da empresa bem como suas contrapropostas;
3. Forma de aprovação ou reprovação das propostas durante as negociações, discutidas em assembleia e conduzidas pela comissão e sindicato;
4. Assinatura do acordo somente depois de aprovado em assembleia pelos trabalhadores, conduzidas pela comissão e sindicato devidamente documentado.

CARTÃO ALIMENTAÇÃO:

Rua Antônio de Matos, 103 – centro – CEP 35680-030 - Itaúna / MG Tel.: 031-3356-4171 –
e-mail: federacao@fsdm-mg.org.br



As empresas que ainda não possuem o cartão alimentação, fornecerão aos empregados um cartão alimentação, no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) por mês; as empresas que já fornecem o cartão alimentação mas em valores menores deverão reajusta-lo conforme valor constante nesta cláusula; as empresas que possuem cartão em valor superior deverão reajusta-lo com 11% (onze por cento)

Parágrafo Primeiro – O recebimento do vale alimentação observará, a proporcionalidade dos dias trabalhados, nos casos em que o empregado venha a ser contratado no curso do mês ou demitidos neste lapso de tempo. Para o cálculo da proporcionalidade, será observada a base de cálculo de 1/30 avos a cada dia do mês.

Parágrafo Terceiro – Será devido, em acréscimo, um vale alimentação natalino, observados os valores e condições mencionados no Caput da cláusula,

Parágrafo Quinto – Será concedido o vale alimentação ao colaborador afastado recebendo auxílio previdenciário acidentário ou comum, por prazo indeterminado, desde que o colaborador mantenha o vínculo empregatício com a empresa. Nos casos de afastamento definitivo, percebendo aposentadoria por invalidez, terão direito ao benefício também por prazo indeterminado, a contar a partir do 1º dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Sexto – Será concedido o vale alimentação à colaboradora afastada do trabalho e estiver percebendo licença maternidade, nos 120 (cento e vinte dias) de afastamento da licença, nos termos da lei.

Parágrafo Sétimo – A empresa custeará as despesas administrativas referente à manutenção, custeio e administração dos cartões,

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Fica reajustada a redução da jornada de trabalho, para 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e sem redução das demais direitos legais, 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, com a implantação da escala 4X3, ou escala onde o trabalhador possa usufruir de dois dias consecutivos de folga.

LICENÇA REMUNERADA EM CASO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



Caso ocorra violência doméstica, a empregada poderá se ausentar por 30 dias de forma remunerada, sem nenhum desconto em seu salarial,

POLÍTICA DE RESPEITO A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As empresas se comprometem a investirem em políticas antidiscriminatórias em seu ambiente, com cursos de formação, palestras ou eventos que tenham obrigatoriamente como conteúdo programático, questões afetas a promoção da diversidade, equidade e inclusão, bem como combate ao preconceito, discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – REPRESENTANTE SINDICAL – O Sindicato profissional poderá realizar eleição interna para escolha de um representante sindical no âmbito das empresas.

Parágrafo 1º – A empresa poderá ter um único representante sindical, sem majoração salarial pelo exercício do encargo sindical;

Parágrafo 2º - Assegura-se ao representante eleito a estabilidade e as demais garantias estabelecidas na CLT, exceto nos casos de justa causa e demais dispensas motivadas legalmente estabelecidas;

Parágrafo 3º - Ao Representante sindical cabe a fiscalização do cumprimento das sentenças normativas, dos acordos, convenções e dissídios coletivos, bem como servir de elo entre o Sindicato Profissional, os Trabalhadores e a Empresa.

LICENÇA REMUNERADA DIA DO ANIVERSÁRIO

As empresas deverão conceder licença remunerada ao trabalhador na data de seu aniversário. Quando o aniversário coincidir com dia que não sejam de trabalho, deverão premiar o trabalhador com o valor referente a um dia ía de trabalho.

MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

Para o Sindicato de Itaúna e Região, a pauta será para as bases de: ITAGUARA, JUATUBA E FLORESTAL.

Rua Antônio de Matos, 103 – centro – CEP 35680-030 - Itaúna / MG Tel.: 031-3356-4171 –
e-mail: federacao@fsdm-mg.org.br



FSDTM

Federação Sindical e Democrática
dos Trab. Ind. Metal. Mec. Mat. Elét.

Para as bases do Sindicato de Itajubá, a pauta será para as bases de: BRASOPOLIS, SAPUCAI MIRIM, PIRANGUNHO, PIRANGUÇU, WENCESLAU BRAZ, DELFIM MOREIRA, PEDRAVA, SÃO JOSÉ DO ALEGRE, MARIA DA FÉ, CRISTINA.

Att.

Pelas entidades remetentes
Petrina Aparecida de Rezende (Advogada - OAB/MG 111.999).