

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO FERRO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DA INDÚSTRIA MECÂNICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, e o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES, e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1ª - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2007, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2008 obedecendo aos critérios abaixo:

A - Para as empresas que em 30/09/2008 contavam com até 20 (vinte) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam até R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais): **9,50% (nove inteiros e cinquenta centésimos por cento);**

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam acima de R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais) será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 367,65** (trezentos e sessenta e sete reais e sessenta e cinco centavos).

B - Para as empresas que em 30/09/2008 contavam com mais de 20 (vinte) e até 400 (quatrocentos) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam até R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais): **10,00% (dez inteiros por cento);**

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam acima de R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais) será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 387,00** (Trezentos e oitenta e sete reais).

C - Para as empresas que em 30/09/2008 contavam com mais de 400 (quatrocentos) empregados:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam até R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais): **10,50% (dez inteiros e cinquenta centésimos por cento);**

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em outubro de 2007 alcançavam acima de R\$ 3.870,00 (Três mil, oitocentos e setenta reais), será concedido um

aumento ou reajuste salarial único no valor de **R\$ 406,35** (Quatrocentos e seis reais e trinta e cinco centavos).

§1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2007, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2007.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2007, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2007, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

2ª) SALÁRIO DE INGRESSO -

A partir de **1º de outubro de 2008**, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao abaixo especificado:

a. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2008 com até **10** (dez) empregados: **R\$ 466,40** (quatrocentos e sessenta e seis reais e quarenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

b. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2008 com **mais de 10 (dez) e até 150** (cento e cinquenta) empregados: **R\$ 473,00** (quatrocentos e setenta e três reais) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

c. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2008 com **mais de 150** (cento e cinquenta) e **até 400** (quatrocentos) empregados: **R\$ 479,60** (quatrocentos e setenta e nove reais e sessenta centavos) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

d. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2008 com **mais de 400** (quatrocentos) e **até 1000** (mil) empregados: **R\$ 506,00** (quinhentos e seis reais) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

e. Para cada estabelecimento que contava em 30/09/2008 com **mais de 1000** (mil) empregados: **R\$ 638,00** (seiscentos e trinta e oito reais) por mês, correspondentes à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

3ª) - PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

- § 1º - Quando o 5º. (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º. (quarto) dia útil.
- § 2º - As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:
- a. O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;
 - a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.
 - b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.
- § 3º - O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.
- § 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,3% (três centésimos por cento) do seu salário nominal, não podendo ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

4ª) - 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 40 mensais;
 - a.1. Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
 - a.2. Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 mensais.
- b. Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores em turno de revezamento, a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 80% (oitenta por cento) da jornada normal.

§ 2º - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite

da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

§ 3º- Exceto nos casos de trabalho para compensação de jornada, é vedada a realização de horas extraordinárias pelo trabalhador, nos primeiros 30 (trinta) dias após o retorno de gozo de benefício previdenciário, decorrente de acidente de trabalho.

5ª) - 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 15 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

- § 1º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput", salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.
- § 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.
- § 3º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.
- § 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 1º, 2º e 3º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa poderá optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no "caput", e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 15 (quinze) meses.
- § 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.
- § 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.
- § 7º - As condições desta Cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

6ª) - FÉRIAS - CONCESSÃO

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

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

7ª) - 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\$ 857,00** (oitocentos e cinquenta e sete reais), 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\$ 580,00** (quinhentos e oitenta reais) 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\$ 490,60** (quatrocentos e noventa reais e sessenta 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.

§ 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.

8ª) - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

9ª) - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

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

- a. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 3 (três) dias úteis;
- b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

10ª) - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

11ª) - FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

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

12ª) - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

13ª) - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo Único - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

14ª) - ABONO POR APOSENTADORIA

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

- I. No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.
- II. No valor equivalente a 3 (três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

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

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

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

15ª) - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

16ª) - UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 3 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso deste for por elas exigido.

17ª) - RECEBIMENTO DE PIS

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

18ª) - REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e,

as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros.

19ª) - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

20ª) - LICENÇA CASAMENTO

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

21ª) - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade.

22ª) - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

- A. Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.
- B. Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.
- C. A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência da Federação dos Trabalhadores.

23ª) - ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 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.

- § 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 anos ao médico, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.
- § 2º - A ausência ao trabalho conforme previsto no Parágrafo anterior em até 1 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

24ª) - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres 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 12 (doze) meses de idade.

- § 1º - As empresas cujos estabelecimentos contarem com mais de 1.000 (um mil) empregados em 30.09.2008, reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 12 (doze) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R\$ 132,00** (cento e trinta e dois reais).
- § 2º - As empresas com menos de 1.000 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.

25ª) - 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, 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 da Federação Profissional.

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

26ª) - ABONO DE FALTA

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

27ª) - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

28ª) - DEFICIENTE FÍSICO

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

29ª) - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo casos excepcionais ou de força maior.

30ª) - EMPREGADO ALUNO

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

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

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

31ª) - 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 defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas Empresas.

32ª) - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa que por ocasião do falecimento do empregado, contar com mais de 10 (dez) empregados em seu efetivo, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01(hum) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

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

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

33ª) - PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias.

Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

34ª) - RETORNO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar ao emprego após a baixa do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias após o retorno.

35ª) - RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

36ª) - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa dias).

§ 1º- Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

§ 2º- O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

37ª) - CARTA DE REFERENCIA

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

38ª) - CARTA DE DISPENSA

As empresas ficam obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado no prazo máximo de 03 (três) dias.

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

39ª) - 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 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

40ª) - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As micro empresas, entendendo-se como tal, as que contem em 30.09.2008 com até 10 (dez) empregados, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção abaixo especificadas:

- Salário de Substituição
- Abono de Férias
- Indenização especial

41ª) - LICENÇA PATERNIDADE

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

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

42ª) - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

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

43ª) - BANCO DE HORAS

Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas – conversão em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso;

II – Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana – compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repouso semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 9º - O eventual saldo positivo ou negativo de horas, que porventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas a razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

§ 10º - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

44ª) - MULTA

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

O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

45ª) - JUÍZO COMPETENTE

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

46ª) - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, uma Contribuição Negocial, no valor correspondente a **4% (quatro por cento)** do salário já corrigido, do mês de **dezembro/07**, com o limite máximo de desconto de **R\$ 80,00** conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho em 29/11/2004.

§ 1º - O desconto previsto nesta cláusula será feito de uma só vez, devendo a importância total ser depositada pelas empresas na conta nº 7120-X, Agência 1338-2, do Banco do Brasil, em nome do Sindicato dos Trabalhadores.

§ 2º - Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição direta e pessoalmente ao sindicato ou mediante correspondência com AR (Aviso de Recebimento) enviado pelos Correios ao Sindicato da Categoria, no prazo de 10 (dez) dias contados da assinatura da Convenção. No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado, o sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição.

§ 3º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o Sindicato Profissional responderá regressivamente perante a empresa.

§ 4º - As importâncias arrecadadas deverão ser depositadas até o 5º dia útil subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o montante arrecadado, sem prejuízo da correção monetária.

47ª) – ESCALA 12X36

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

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

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

48ª) - DANO MORAL

Recomenda-se às empresas, a instruírem seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

49ª) - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

50ª) - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

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

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

51ª) - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

52ª) - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 60 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, presente 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.

53ª) - ACORDOS DE EMPRESAS

As empresas que firmarem Acordo Coletivo diretamente com o Sindicato dos Trabalhadores não estarão obrigadas ao cumprimento desta Convenção Coletiva.

54ª) - PRAZO PARA PAGAMENTO

As diferenças salariais referentes ao mês de outubro de 2008, poderão ser pagas juntamente com os salários de novembro de 2008, sem qualquer ônus.

55ª) - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 1º de outubro de 2008 e com término em 30 de setembro de 2009.

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

Belo Horizonte, 29 de outubro de 2008.

Pelas Entidades Patronais

Verônica Maria Flecha de Lima Álvares
CPF 736.853.806-72

Pela Entidade Profissional

Delson José de Oliveira
CPF 514.405.986-49

Astolfo de Freitas
CPF 194.731.256-15