

**ÍNDICE ALFABÉTICO – CCT 2024/2025 – SINDIMEI / SINTRAMITA**

<b>CLÁUSULA</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PÁGINA</b>
16 <sup>a</sup>	Abono Pecuniário de Férias.....	07
14 <sup>a</sup>	Abono por Aposentadoria.....	06
36 <sup>a</sup>	Acervo Técnico.....	12
57 <sup>a</sup>	Acidente do Trabalho/Readaptação.....	18
56 <sup>a</sup>	Acidentes do Trabalho/Emergências.....	18
18 <sup>a</sup>	Adiantamento do 13º Salário.....	08
49 <sup>a</sup>	Aleitamento/Atestados Médicos Pediátricos.....	17
70 <sup>a</sup>	Alteração na Legislação Salarial.....	21
52 <sup>a</sup>	Anotações na Carteira Profissional.....	17
15 <sup>a</sup>	Aposentadoria por Invalidez.....	07
78 <sup>a</sup>	Aprendizagem e PCD.....	24
51 <sup>a</sup>	Atestados Médicos.....	17
67 <sup>a</sup>	Atraso no Repasse de Contribuições Associativas	21
12 <sup>a</sup>	Auxílio Funeral.....	05
75 <sup>a</sup>	Avaliação de Desempenho.....	24
62 <sup>a</sup>	Água Potável.....	20
55 <sup>a</sup>	CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.....	18
54 <sup>a</sup>	CIPA - Acompanhamento Fiscalização.....	18
53 <sup>a</sup>	CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.....	18
28 <sup>a</sup>	Carta de Dispensa.....	11
31 <sup>a</sup>	Carta-Referência.....	11
27 <sup>a</sup>	Compensação de Jornada e Horários.....	10
13 <sup>a</sup>	Complementação do Auxílio Previdenciário.....	06
26 <sup>a</sup>	Comprovante de Pagamento.....	10
59 <sup>a</sup>	Condições Ergonômicas.....	19
04 <sup>a</sup>	Contrato de Experiência.....	03
71 <sup>a</sup>	Contribuição Assistencial – Empregados e Empregadores.....	22
01 <sup>a</sup>	Correção Salarial.....	01
41 <sup>a</sup>	Cultura e Lazer.....	14
83 <sup>a</sup>	Cumprimento da Convenção.....	26
30 <sup>a</sup>	Cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho.....	11
24 <sup>a</sup>	Cópia do Contrato de Trabalho.....	09
8 <sup>a</sup>	Diárias.....	04
66 <sup>a</sup>	Débitos de Empregados junto ao Sindicato.....	20
32 <sup>a</sup>	Empregado Estudante.....	12
77 <sup>a</sup>	Escala de Revezamento.....	24
39 <sup>a</sup>	Estágio.....	13
63 <sup>a</sup>	Exames Complementares.....	20
21 <sup>a</sup>	Falecimento de Sogro/Sogra.....	09
38 <sup>a</sup>	Ferramentas/Desconto.....	13
09 <sup>a</sup>	Fornecimento de Lanche.....	05
10 <sup>a</sup>	Fornecimento de Leite em Serviço.....	05
17 <sup>a</sup>	Férias/Concessão.....	07

45 <sup>a</sup>	Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria.....	15
43 <sup>a</sup>	Garantia de Salário ao Empregado que Retorna do INSS.....	14
50 <sup>a</sup>	Gestante.....	17
05 <sup>a</sup>	Horas Extras.....	03
34 <sup>a</sup>	Horas Treinamento.....	12
73 <sup>a</sup>	Incentivo à Educação.....	23
23 <sup>a</sup>	Indenização Especial.....	09
37 <sup>a</sup>	Instrumentos de Trabalho.....	13
84 <sup>a</sup>	Juízo Competente.....	26
69 <sup>a</sup>	Liberação dos Diretores do Sindicato.....	21
22 <sup>a</sup>	Licença Prêmio.....	09
19 <sup>a</sup>	Licença para Casamento.....	08
20 <sup>a</sup>	Licença-Paternidade.....	08
64 <sup>a</sup>	Listagens/Pagamentos/Contribuições.....	20
58 <sup>a</sup>	Medidas de Proteção à Saúde e Integridade Física.....	19
48 <sup>a</sup>	Mulheres - Atendimento Ambulatorial.....	17
82 <sup>a</sup>	Multa.....	26
47 <sup>a</sup>	Necessidades Higiênicas.....	16
81 <sup>a</sup>	Não Superposição de Vantagens.....	25
03 <sup>a</sup>	PLR - Participação nos Lucros ou Resultados.....	02
72 <sup>a</sup>	Pagamento de Férias na Aposentadoria.....	23
25 <sup>a</sup>	Pagamento de Salários.....	09
74 <sup>a</sup>	Permanência na Empresa fora da Jornada de Trabalho.....	23
42 <sup>a</sup>	Planos Empresariais/Descontos em Folha.....	14
46 <sup>a</sup>	Preenchimento de Formulários para a Previdência Social.....	16
60 <sup>a</sup>	Prevenção de Acidente e Medidas de Proteção....	19
33 <sup>a</sup>	Promoções.....	12
80 <sup>a</sup>	Prêmio de Assiduidade.....	25
65 <sup>a</sup>	Quadro de Avisos do Sindicato.....	20
76 <sup>a</sup>	Registro Eletrônico de Ponto.....	24
68 <sup>a</sup>	Relacionamento Sindicato/Empresa.....	21
61 <sup>a</sup>	Relação Mensal dos Empregados.....	20
07 <sup>a</sup>	Salário Substituição.....	04
02 <sup>a</sup>	Salário de Ingresso.....	02
29 <sup>a</sup>	Salário na Readmissão de Empregados.....	11
6 <sup>a</sup>	Seguro.....	04
44 <sup>a</sup>	Serviço Militar/Garantia de Emprego ou Salário....	15
79 <sup>a</sup>	Teletrabalho.....	24
35 <sup>a</sup>	Testes Práticos Operacionais.....	12
40 <sup>a</sup>	Uniformes.....	13
11 <sup>a</sup>	Vale Transporte.....	05
85 <sup>a</sup>	Vigência.....	26

<b>ÍNDICE POR CLÁUSULAS - CCT 2024/2025 - SINDIMEI / SINTRAMITA</b>		
<b>CLÁUSULA</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PÁGINA</b>
1ª	Correção Salarial	1
2ª	Salário de Ingresso	2
3ª	PLR - Participação nos Lucros ou Resultados	2
4ª	Contrato de Experiência	3
5ª	Horas Extras	3
6ª	Seguro	4
7ª	Salário Substituição	4
8ª	Diárias	4
9ª	Fornecimento de Lanche	5
10ª	Fornecimento de Leite em Serviço	5
11ª	Vale Transporte	5
12ª	Auxílio Funeral	5
13ª	Complementação do Auxílio Previdenciário	6
14ª	Abono por Aposentadoria	6
15ª	Aposentadoria por Invalidez	7
16ª	Abono Pecuniário de Férias	7
17ª	Férias/Concessão	7
18ª	Adiantamento do 13º Salário	8
19ª	Licença para Casamento	8
20ª	Licença-Paternidade	8
21ª	Falecimento de Sogro/Sogra	9
22ª	Licença Prêmio	9
23ª	Indenização Especial	9
24ª	Cópia do Contrato de Trabalho	9
25ª	Pagamento de Salários	9
26ª	Comprovante de Pagamento	10
27ª	Compensação de Jornada e Horários	10
28ª	Carta de Dispensa	11
29ª	Salário na Readmissão de Empregados	11
30ª	Cópia da Rescisão do Contrato de Trabalho	11
31ª	Carta-Referência	11
32ª	Empregado Estudante	12
33ª	Promoções	12
34ª	Horas Treinamento	12
35ª	Testes Práticos Operacionais	12
36ª	Acervo Técnico	12
37ª	Instrumentos de Trabalho	13
38ª	Ferramentas/Desconto	13
39ª	Estágio	13
40ª	Uniformes	13
41ª	Cultura e Lazer	14
42ª	Planos Empresariais/Descontos em Folha	14
43ª	Garantia de Salário ao Empregado que Retorna do INSS	14
44ª	Serviço Militar/Garantia de Emprego ou Salário	15

45 <sup>a</sup>	Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria	15
46 <sup>a</sup>	Preenchimento de Formulários para a Previdência Social	16
47 <sup>a</sup>	Necessidades Higiênicas	16
48 <sup>a</sup>	Mulheres - Atendimento Ambulatorial	17
49 <sup>a</sup>	Aleitamento/Atestados Médicos Pediátricos	17
50 <sup>a</sup>	Gestante	17
51 <sup>a</sup>	Atestados Médicos	17
52 <sup>a</sup>	Anotações na Carteira Profissional	17
53 <sup>a</sup>	CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	18
54 <sup>a</sup>	CIPA - Acompanhamento Fiscalização	18
55 <sup>a</sup>	CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho	18
56 <sup>a</sup>	Acidentes do Trabalho/Emergências	18
57 <sup>a</sup>	Acidente do Trabalho/Readaptação	18
58 <sup>a</sup>	Medidas de Proteção à Saúde e Integridade Física	19
59 <sup>a</sup>	Condições Ergonômicas	19
60 <sup>a</sup>	Prevenção de Acidente e Medidas de Proteção	19
61 <sup>a</sup>	Relação Mensal dos Empregados	20
62 <sup>a</sup>	Água Potável	20
63 <sup>a</sup>	Exames Complementares	20
64 <sup>a</sup>	Listagens/Pagamentos/Contribuições	20
65 <sup>a</sup>	Quadro de Avisos do Sindicato	20
66 <sup>a</sup>	Débitos de Empregados junto ao Sindicato	20
67 <sup>a</sup>	Atraso no Repasse de Contribuições Associativas	21
68 <sup>a</sup>	Relacionamento Sindicato/Empresa	21
69 <sup>a</sup>	Liberação dos Diretores do Sindicato	21
70 <sup>a</sup>	Alteração na Legislação Salarial	21
71 <sup>a</sup>	Contribuição Assistencial – Empregados e Empregadores	22
72 <sup>a</sup>	Pagamento de Férias na Aposentadoria	23
73 <sup>a</sup>	Incentivo à Educação	23
74 <sup>a</sup>	Permanência na Empresa fora da Jornada de Trabalho	23
75 <sup>a</sup>	Avaliação de Desempenho	24
76 <sup>a</sup>	Registro Eletrônico de Ponto	24
77 <sup>a</sup>	Escala de Revezamento	24
78 <sup>a</sup>	Aprendizagem e PCD	24
79 <sup>a</sup>	Teletrabalho	24
80 <sup>a</sup>	Prêmio de Assiduidade	25
81 <sup>a</sup>	Não Superposição de Vantagens	25
82 <sup>a</sup>	Multa	26
83 <sup>a</sup>	Cumprimento da Convenção	26
84 <sup>a</sup>	Juízo Competente	26
85 <sup>a</sup>	Vigência	26



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2024/2025

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado o SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE ITAÚNA – SINDIMEI, inscrito no CNPJ sob o n. 23.770.001/0001-10 e, do outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, EM OFICINAS MECÂNICAS E MATERIAL ELÉTRICO DE ITAÚNA, ITATIAIUÇU E MATEUS LEME – SINTRAMITA, inscrito no CNPJ sob o n. 21.261.441/0001-17, mediante as cláusulas e condições seguintes:

### 1ª - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional conveniente, vigentes em **1º de outubro de 2023**, serão corrigidos a partir de **1º de outubro de 2024**, obedecendo aos critérios abaixo:

**Parágrafo 1º:** Para os empregados cujos salários vigentes em **outubro de 2023** alcançavam até **R\$8.030,36 (oito mil, trinta reais e trinta e seis centavos)**, o reajuste será de **5,09% (cinco vírgula zero nove por cento)**.

**Parágrafo 2º:** Para os empregados cujos salários vigentes em **outubro de 2023** eram acima de **R\$8.030,36 (oito mil, trinta reais e trinta e seis centavos)**, será concedido um reajuste salarial único no valor de **R\$408,75 (quatrocentos e oito reais e setenta e cinco centavos)**.

**Parágrafo 3º:** O empregado admitido a partir **01/10/2023** terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente à **01/10/2023**.

**Parágrafo 4º:** Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, 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.

**Parágrafo 5º:** Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após **1º de outubro de 2023**, salvo promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

**Parágrafo 6º:** As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem acréscimos legais, juntamente com o salário **do mês de dezembro de 2024**.



## 2ª - SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência da presente Convenção, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o Office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao abaixo especificado, considerando o número de empregados existente em **30 de setembro de 2024**:

- a) Para empresas com até **50 empregados**: **R\$1.599,97 (um mil, quinhentos e noventa e nove reais e noventa e sete centavos)** por mês.
- b) Para empresas com **mais de 50 empregados**: **R\$1.720,44 (um mil, setecentos e vinte reais e quarenta e quatro centavos)** por mês.
- c) Para empresas que trabalham em **turno ininterrupto de revezamento** de 180 horas mensais **R\$1.720,44 (um mil, setecentos e vinte reais e quarenta e quatro centavos)** por mês.

**Parágrafo 1º**: Para empresas que pagavam um piso salarial de **R\$1.767,28 (um mil, setecentos e sessenta e sete reais e vinte e oito centavos)** em **1º de outubro de 2023**, o salário de ingresso não poderá ser inferior a **R\$1.926,35 (um mil, novecentos e vinte e seis reais e trinta e cinco centavos)** por mês.

**Parágrafo 2º**: O salário de ingresso previsto nesta cláusula será corrigido, a partir de **1º de outubro de 2024** e durante a vigência desta Convenção, com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

## 3ª - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas concederão aos trabalhadores uma PLR - Participação nos Lucros ou Resultados de **2024** nos valores e condições descritos abaixo, considerando o número de empregados existente em **30 de setembro de 2024**:

- a) Para empresas com até 10 empregados: **R\$1.062,96 (um mil, sessenta e dois reais e noventa e seis centavos)**.
- b) Para empresas de 11 a 50 empregados: **R\$1.201,61 (um mil, duzentos e um reais e sessenta e um centavos)**.
- c) Para empresas com mais de 50 empregados: **R\$1.351,85 (um mil, trezentos e cinquenta e um reais e oitenta e cinco centavos)**.

**Parágrafo 1º**: As empresas declaram que a participação do trabalhador nesta PLR já foi cumprida, tanto que como critério de apuração somente terão direito a integralidade da PLR, os empregados admitidos até **30 de setembro 2023**, sendo que os empregados admitidos e desligados posteriormente terão direito aos citados valores, à razão de 1/12 (um doze avos), pelos serviços efetivamente prestados entre **01/10/2023 a 30/09/2024**, considerando-se como mês de serviço a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, sendo desconsiderados todos e quaisquer afastamentos superiores a 15 (quinze) dias.



**Parágrafo 2º:** A referida quantia será paga pelas empresas em 02 (duas) parcelas iguais, com vencimento em **20 de dezembro de 2024** e **20 de fevereiro de 2025**. Para as empresas que mantêm programa de PLR instituídos, ainda que não estejam previstos na CCT que vigorou de **01/10/2023 a 30/09/2024**, o pagamento será efetuado até o dia **20 de fevereiro de 2025**.

**Parágrafo 3º:** Caso o empregado tenha sido demitido ou tenha pedido demissão, antes ou após a assinatura desta Convenção, independentemente do pagamento das verbas rescisórias, a PLR será paga nas datas aqui previstas, mediante rescisão complementar.

**Parágrafo 4º:** Esta cláusula fundamenta-se na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, não se integrando aos salários sob qualquer hipótese, não constituindo as referidas parcelas base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não lhe aplicando o princípio da habitualidade.

**Parágrafo 5º:** Esta cláusula não se aplica às empresas BMB - BELGO MINEIRA BEKAERT ARTEFATOS DE ARAME LTDA; SAINT-GOBAIN CANALIZAÇÃO LTDA; INTERCAST S/A; COMPANHIA SIDERÚRGICA DO ESPÍRITO SANTO S/A; ESFERA - ESTAMPARIA DE FERRO E AÇO LTDA e FERGUMINAS SIDERURGIA LTDA. por já possuírem Programa de Participação nos Lucros ou Resultados no ano de **2024**, sendo que, uma vez não cumprido o referido programa, as empresas se comprometem a cumprir a PLR aqui estabelecida.

#### **4ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**Parágrafo 1º:** Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, dentro do período de 12 (doze) meses anteriores a data da readmissão, desde que o empregado tenha exercido a função por pelo menos 60 dias.

**Parágrafo 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.

#### **5ª - HORAS EXTRAS**

As empresas pagarão os serviços extraordinários com os seguintes acréscimos:

- a) 50% (cinquenta por cento) para a primeira hora extra do dia.
- b) 70% (setenta por cento) para a segunda hora extra do dia.
- c) 80% (oitenta por cento) para as demais horas extras do dia.
- d) 100% (cem por cento) para as horas extras prestadas em dias de folga.



**Parágrafo 1º:** Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de jornada e horário, nos moldes da cláusula 27ª deste instrumento.

**Parágrafo 2º:** As prorrogações de jornada de trabalho, seja por horas extras ou por adoção do sistema de compensação de jornada e horários, nos moldes da cláusula 27ª deste instrumento, poderão ser realizadas em ambientes insalubres, independente de autorização ou licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo 3º:** A prestação de horas extras não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas, ficando autorizada a realização das mesmas nestes termos, devendo as horas extras serem remuneradas conforme aqui estabelecido.

## **6ª - SEGURO**

As empresas farão seguro em grupo para seus empregados com as coberturas de morte natural, indenização especial por morte acidental, invalidez parcial ou total por acidente e invalidez total por doença, no valor mínimo de **R\$73.822,62 (setenta e três mil, oitocentos e vinte e dois reais e sessenta e dois centavos)**, a partir de **1º de janeiro de 2025**, devendo ser respeitada sempre a proporcionalidade da lesão para o cálculo do pagamento, que consequentemente será proporcional ao valor do seguro total contratado pela empresa, em caso de invalidez parcial por acidente, conforme tabela da SUSEP.

**Parágrafo 1º:** Este seguro poderá ser reajustado mensalmente, caso seja caracterizada a perda de seu valor real.

**Parágrafo 2º:** As empresas pagarão 75% (setenta e cinco por cento) do valor do prêmio, cabendo aos empregados da correspondente categoria profissional o pagamento do restante, ou seja, 25% (vinte e cinco por cento).

**Parágrafo 3º:** As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia **07 de março de 2025**, cópias das respectivas apólices.

**Parágrafo 4º:** Em caso de suicídio do empregado segurado, o beneficiário não terá direito ao capital estipulado, exceto se a seguradora foi contratada pela empresa há mais de 2 (dois) anos.

## **7ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 20 (vinte) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do substituído.

## **8ª - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou





regulamentadas, a empresa reembolsará, também em dinheiro, a diferença que for comprovada, imediatamente ou até na próxima folha de pagamento, não integrando a remuneração.

#### **9ª - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas comprometem-se a fornecer lanche gratuito aos empregados convocados para prestação de serviço além da jornada convencionada, desde que a prestação ocorra por período superior a 1 (uma) hora.

#### **10ª - FORNECIMENTO DE LEITE EM SERVIÇO**

As empresas fornecerão, salvo motivo de força maior, a todos os seus empregados em efetivo serviço, 1 (um) litro de leite, diariamente, respeitando-se os padrões de higiene e as normas sanitárias em vigor, que será consumido na jornada diária de trabalho, cabendo aos empregadores estabelecerem os horários e condições mais adequadas para este fornecimento.

**Parágrafo 1º:** A empresa que desejar, em comum acordo com os seus trabalhadores, poderá optar em fornecer o leite para o empregado levar para sua casa ou indenizar o empregado o valor correspondente, de acordo com a média de preço do mercado regional, mediante pagamento no contracheque ou cartão alimentação, podendo ser abatidos os dias em que o empregado não laborar.

**Parágrafo 2º:** O fornecimento de leite, em qualquer das hipóteses aqui mencionadas, não integrará os salários para nenhum efeito, só podendo o Sindicato Profissional e seus representados, abrangidos por esta Convenção, ajuizar ações trabalhistas ou de cumprimento, reclamando pagamento da respectiva indenização em relação às empresas que descumprirem a obrigação objeto desta cláusula.

#### **11ª - VALE TRANSPORTE**

Fica facultado às empresas efetuarem o pagamento do vale transporte em dinheiro ou disponibilizar cartão vale-combustível ao empregado, sendo mantida a natureza indenizatória deste benefício, não havendo incidência de contribuição social previdenciária.

**Parágrafo 1º:** As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo 2º:** A não utilização do benefício para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

#### **12ª - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas concederão a título de auxílio funeral, em caso de falecimento do empregado, cônjuge e filhos, o valor equivalente ao menor salário de ingresso

da categoria à data do falecimento, pago no ato da rescisão ou na próxima folha de pagamento, salvo se a empresa já possuir a cobertura de auxílio funeral em apólice de seguro.

### 13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão aos empregados em gozo de benefício de auxílio-previdenciário, por motivo de doença ou acidente de trabalho, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação, a título de indenização, do auxílio-doença em valor correspondente à diferença líquida entre o efetivamente recebido da Previdência Social e 100% (cem por cento) do somatório das parcelas que compõem o salário de contribuição, com apuração na média dos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo 1º:** A complementação prevista no *caput* desta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa ou através de Associação ou Fundação da qual seja a empresa mantenedora, sendo a totalidade do valor parcela indenizatória.

**Parágrafo 2º:** Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo 3º:** O indeferimento do benefício previdenciário não gera direito ao presente complemento do auxílio previdenciário, nem tampouco aos empregados que já recebem outro benefício previdenciário.

**Parágrafo 4º:** A complementação do auxílio previdenciário será devida a partir da data em que o empregado apresentar carta de concessão de benefício à empresa, desde que o mesmo tenha sido notificado, por qualquer meio, para fazer a respectiva apresentação.

### 14ª - ABONO POR APOSENTADORIA

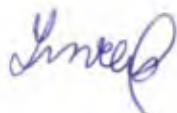
Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo, formulado após se aposentarem por qualquer motivo será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir.

I.- No valor equivalente a 2 salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 e menos de 10 anos na empresa.

II.- No valor equivalente a 3 salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem a mais de 10 e menos de 15 anos na empresa.

III.- No valor equivalente a 5 salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 anos na empresa.

**Parágrafo 1º:** Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 dias contados do desligamento.



**Parágrafo 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.

**Parágrafo 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.

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

### 15ª - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Os empregados aposentados por invalidez poderão ser desligados sem justa causa, após decorrido o prazo de 12 meses do início da concessão do benefício.

**Parágrafo 1º:** Caso a aposentadoria por invalidez seja cancelada em virtude da recuperação de sua capacidade de trabalho, a empresa deverá restabelecer o contrato de trabalho e reintegrar o empregado no emprego, assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria.

**Parágrafo 2º:** No caso de reintegração, os valores pagos a título de verbas rescisórias, serão compensados, com as correções legais.

**Parágrafo 3º:** Fica dispensada a realização de exame demissional em virtude da invalidez já atestada pelo Órgão Previdenciário.

**Parágrafo 4º:** O período de suspensão do contrato de trabalho não integrará a contagem de tempo para o cálculo do aviso prévio proporcional.

### 16ª - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

As empresas concederão a seus empregados, na forma do artigo 144 da CLT, um abono pecuniário de férias, correspondente a 1/3 (um terço) do salário base mensal, que não incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias (Art. 28, da Lei 8212/91).

**Parágrafo único:** O abono previsto no *caput* desta cláusula será pago por ocasião das férias efetivamente gozadas, bem como será devido no caso de férias indenizadas, desde que o período aquisitivo esteja completo, não havendo, portanto, que se falar em férias proporcionais.

### 17ª - FÉRIAS/CONCESSÃO

O início das férias não poderá ser no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, sendo considerado, para este fim, como dia normal de trabalho aquele já compensado. Por exemplo, se o dia de repouso





semanal for no domingo, bem como o dia compensado for no sábado, o início do gozo das férias não poderá ser na sexta-feira.

**Parágrafo 1º:** O pagamento das férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do gozo, pelo salário devido no período gozado.

**Parágrafo 2º:** Os trabalhadores que pedirem demissão, mesmo com menos de um ano de casa, terão direito a receber férias proporcionais, à base de 1/12 por mês trabalhado.

**Parágrafo 3º:** As empresas se comprometem a pagar 1/3 (um terço) constitucional sobre as férias proporcionais, mesmo que o empregado não tenha completado 01 (um) ano de trabalho na empresa.

**Parágrafo 4º:** As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo, podendo em eventual desligamento do empregado os valores pagos antecipadamente serem descontados nas verbas rescisórias.

**Parágrafo 5º:** Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2024, o início das férias poderá ser no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

#### **18ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados que retornarem de férias individuais, de maior período, entre os meses de junho a novembro, será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, mediante opção e requerimento do empregado antes do gozo das férias, e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior, podendo em eventual desligamento do empregado os valores pagos antecipadamente serem descontados nas verbas rescisórias.

#### **19ª - LICENÇA PARA CASAMENTO**

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, prevista no inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos, a partir da cerimônia no religioso ou civil, a critério do empregado, desde que este avise a empresa.

**Parágrafo único:** Caso o empregado já tenha trabalhado no dia do casamento, esta licença se iniciará no primeiro dia útil após.

#### **20ª - LICENÇA-PATERNIDADE**

As empresas se comprometem a abonar 5 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho do empregado, em cumprimento ao artigo 7º do inciso XIX, da Constituição Federal, incluído o inciso III do artigo 473 da CLT, não considerando o dia do nascimento, se já o tiver trabalhado ou se cair em dia de folga ou dia já compensado.



### 21ª - FALECIMENTO DE SOGRO / SOGRA

As empresas comprometem-se a abonar a falta ao trabalho, no dia do falecimento de sogro ou sogra do empregado.

### 22ª - LICENÇA PRÊMIO

A cada 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, o empregado fará jus a uma licença-prêmio, de 10 (dez) dias, que, a critério do empregado, poderá ser convertida em dinheiro. Essa vantagem será concedida juntamente com o gozo efetivo das férias, ou, na impossibilidade, juntamente com o recebimento da 2ª parcela do 13º salário.

### 23ª - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

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

**Parágrafo Primeiro** – Esta indenização não será cumulativa com o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço nos moldes da Lei 12.506/2011, prevalecendo sempre a parcela que for mais favorável ao empregado, ou seja, esta indenização especial ou a indenização do aviso prévio proporcional, superior a 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Segundo** – O aviso prévio, mesmo que proporcional, não pode ser trabalhado em período superior a 30 dias, devendo ser indenizado, podendo o acerto rescisório ocorrer em até 10 (dez) dias contados desse prazo.

### 24ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas se comprometem a entregar ao empregado, no ato da admissão, cópia do contrato de trabalho, quando assinado.

### 25ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

**Parágrafo 1º:** As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento de salários nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) do salário mensal devido, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena.
- b) Quando o empregado tiver mais de 5 (cinco) faltas não justificadas na quinzena, receberá proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se os dias a serem trabalhados.
- c) O pagamento deste adiantamento deverá ser efetuado até o dia 21 (vinte e um) de cada mês.

- d) A presente cláusula somente será aplicada aos empregados que recebam salários após o último dia do mês, sendo que as empresas que já concedem o adiantamento deverão mantê-lo.

**Parágrafo 2º:** Fica expressamente proibido o pagamento em cheques, a qualquer tempo, para empregados analfabetos e, para os demais empregados apenas nos fins de semana, exceto quando houver antecipação da data do pagamento.

## 26ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

**Parágrafo 1º:** As empresas que disponibilizarem gratuitamente aos seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput" ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

**Parágrafo 2º:** Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do trabalhador aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no "caput".

## 27ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA E HORÁRIOS


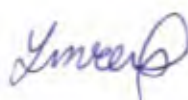

Fica acordada a possibilidade de compensação de jornada e horários, sem ônus para as empresas, de maneira que:

**Parágrafo 1º:** As 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho possam ser cumpridas durante 5 (cinco) dias, de modo que eventual feriado no dia compensado, seja ele no sábado ou durante a semana, não acarretará hora extra positiva ou negativa.

**Parágrafo 2º:** Nas atividades onde não for conveniente a compensação dentro da mesma semana, as empresas possam prorrogar a jornada semanal normal de trabalho até o limite de 48 horas, desde que na semana antecedente ou subsequente, a jornada semanal normal de trabalho seja reduzida na mesma proporção da prorrogação.

**Parágrafo 3º:** Para as empresas que não possuem calendário de trabalho anual, constando as compensações e aprovado pelo Sindicato dos Trabalhadores, fica autorizado o sistema de compensação por "dias pontes" desde que a compensação seja realizada no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo 4º:** Fica instituído, para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensação de horários, prevista no parágrafo 2º, do artigo 59 da CLT, pautada nas seguintes condições:

- a) Havendo interrupção do trabalho em dias ou horas, CONFORME NECESSIDADE DA EMPRESA, os mesmos, na exata proporção, deverão ser compensados no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, sendo garantido ao empregado, na compensação, eventual transporte/refeição concedidos nos dias normais de trabalho.
- b) Havendo interrupção do trabalho em dias ou horas, por saídas antecipadas ou entradas posteriores ao início da jornada de trabalho, PREVIAMENTE AJUSTADO ENTRE AS PARTES, na exata proporção, deverão ser compensados no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.
- c) A interrupção bem como a compensação aqui prevista, deverá ser comunicada pela empresa com antecedência mínima de 01 (um) dia.
- d) Os dias determinados para a compensação serão dias normais de trabalho, não podendo ocorrer em descansos semanais remunerados.
- e) Ocorrendo a rescisão contratual sem que tenham ocorrido as respectivas compensações, não poderá ser descontado qualquer valor do empregado a este título.
- f) As horas trabalhadas além das 44 horas semanais, serão lançadas como crédito ao empregado, devendo ser compensadas no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, sob pena de pagamento nos moldes da cláusula 5ª, deste instrumento.
- g) As empresas ficam obrigadas a fornecer um balanço mensal acerca da relação débito/crédito de horas extras, quando solicitado pelo empregado.

#### **28ª - CARTA DE DISPENSA**

As empresas obrigam-se, ao dispensarem empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo ou testemunha da entrega, comunicação escrita, em que conste o motivo da dispensa, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias úteis, presumir-se a dispensa como sem justa causa, exceto se não conseguir localizar o empregado.

#### **29ª - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS**

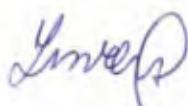
O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 (doze) meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

#### **30ª - CÓPIA DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas comprometem-se a entregar ao empregado uma cópia da rescisão de contrato do trabalho, no ato do pagamento de seus direitos.

#### **31ª - CARTA-REFERÊNCIA**

Caso o empregado solicite carta de referência, a empresa fica obrigada a fornecê-la no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, salvo na hipótese de dispensa por justa causa.



### 32ª - 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 serviço além da jornada legal.

### 33ª - PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de, no máximo, 60 (sessenta) dias. Após este prazo, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada na 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 - HORAS TREINAMENTO

As horas destinadas a cursos ou treinamentos, exceto aquelas referentes à CIPA, fora do horário normal de trabalho, realizados nas dependências da empresa, em número máximo de 2 (duas) horas por dia e 6 (seis) por semana, mediante aceitação expressa do empregado, serão remuneradas com o mesmo valor da hora normal de trabalho ou poderão ser compensadas pelo mesmo número de horas na semana seguinte.

**Parágrafo único:** Respeitada a limitação de 10 (dez) horas semanais, com aceitação expressa do empregado, as horas destinadas a cursos promovidos pelo SENAI, SESI e cursos supletivos de 1º e 2º grau ou telecursos de 1º e 2º grau, desde que custeados pela empresa e garantida a gratuidade de vale transporte e lanche, não serão remuneradas e nem consideradas como horas de trabalho ou à disposição da empresa.

### 35ª- TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a um dia.

**Parágrafo 1º:** As empresas que fornecem refeições para seus empregados, disponibilizarão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que sejam coincidentes com os horários de refeições.

**Parágrafo 2º:** As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados, permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

### 36ª - ACERVO TÉCNICO

Desde que conste em seus registros e seja solicitada pelo empregado desligado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos, seminários, congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.





### 37ª - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

### 38ª - FERRAMENTAS/DESCONTO

As empresas não poderão descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

### 39ª - ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular em instituições de educação superior, de educação profissional e de ensino médio, desde que COMPATÍVEL com a função e atividade no setor de trabalho, podendo o referido estágio ser realizado durante a jornada de trabalho, não acarretando qualquer direito adicional ao empregado.

**Parágrafo único:** As empresas envidarão esforços ainda, no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular em instituições de educação superior, de educação profissional e de ensino médio, compatível com o respectivo curso, mesmo que INCOMPATÍVEL com a função e atividade no setor de trabalho onde atua, podendo o referido estágio ser realizado fora da jornada de trabalho do empregado, não sendo considerado como extensão da jornada de trabalho e muito menos caracterizado continuidade do vínculo empregatício.


### 40ª - UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados até 2 (dois) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado para até 3 (três).

**Parágrafo 1º:** As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/17, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT n. 33, de 27/10/83 e n. 34, de 20/12/83, fornecerão 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.

**Parágrafo 2º:** Sendo fornecido pelas empresas, 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.
- d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho e deslocamento de ida e volta ao trabalho.

#### 41ª - CULTURA E LAZER

As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer para seus empregados, com a participação dos mesmos.

#### 42ª - PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO RELATIVOS A PLANOS E CONVÊNIOS

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de vida em grupo, em valor superior ao já estabelecido nesta CCT, assistência médica, odontológica, farmacêutica, previdência privada, cooperativa de crédito/consumo e quaisquer outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários referente a participação ou coparticipação, bem como eventual saldo devedor/negativo, seja através dos salários e/ou verbas rescisórias.

**Parágrafo 1º:** 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.

**Parágrafo 2º:** Não será considerado salário, eventuais benefícios citados no "caput" desta cláusula disponibilizados ao empregado, independente da participação do mesmo no pagamento, não estando a empresa obrigada a manter os referidos benefícios em caso de aposentadoria por invalidez do empregado.

**Parágrafo 3º:** Em razão de oferta de mercado, os empregados admitidos em períodos distintos, poderão ter planos diferentes de quaisquer benefícios aqui mencionados, sem que seja considerada discriminação ou direito em requerer equiparação de benefícios.

#### 43ª - GARANTIA DE SALÁRIO AO EMPREGADO QUE RETORNA DO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário, em decorrência de doença, desde que o afastamento seja superior a 30 (trinta) dias, já incluídos os 15 (quinze) primeiros dias pagos pela empresa, exceto se o contrato de trabalho for de experiência.

**Parágrafo único:** No caso de rescisão por comum acordo, estabelecida no artigo 484-A da CLT, não será devida a garantia de salário aqui mencionada,



desde que, neste caso, seja assistida pelo Sindicato Profissional, sob pena do desligamento do empregado ser considerado rescisão sem justa causa.

#### **44ª - SERVIÇO MILITAR / GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação do serviço militar obrigatório, a garantia do emprego ou salário até 60 (sessenta) dias após o retorno, podendo o empregado renunciar a esta garantia, desde que assistido pelo Sindicato da Categoria Profissional.

**Parágrafo único:** O empregado que faltar injustificadamente ao trabalho mais de 6 (seis) vezes no período do serviço militar, perderá o direito à garantia estabelecida nesta cláusula.

#### **45ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com o mínimo de 5 anos na mesma empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral prevista nos artigos 52 a 58 da lei 8.213/91, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para aquisição do direito.

**Parágrafo 1º:** Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente estiver a um máximo de 20 (vinte) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo 20 (vinte) meses.

**Parágrafo 2º:** O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe a empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "caput" e no parágrafo 1º, salvo se todo período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

**Parágrafo 3º:** A comunicação a empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.

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

**Parágrafo 5º:** Não tendo o empregado cumprido o disposto nos parágrafos 2º, 3º e 4º, 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 as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo 18 (dezoito) meses.



**Parágrafo 6º:** Obtendo novo emprego, cessa imediatamente e definitivamente para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior, cabendo ao trabalhador informar ao antigo empregador, em até 48 (quarenta e oito) horas da nova contratação laboral.

**Parágrafo 7º:** Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

#### **46ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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: 2 (dois) dias úteis.
- b) Para fins de aposentadoria: 10(dez) dias úteis.
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo 1º:** As empresas que estão recolhendo a contribuição de que se trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no parágrafo 6º do art. 57 desta mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732 de 11/12/1998, quando efetuarem homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerão exclusivamente aos trabalhadores beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário do DSS 8030 e/ou PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

**Parágrafo 2º:** As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial), quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviços, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 6 (seis) meses fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

#### **47ª - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

As empresas se comprometem a conservar limpos os banheiros utilizados por seus funcionários.

**Parágrafo 1º:** As empresas, **independentemente da quantidade de empregados, terão prazo até o dia 31/12/2024** para providenciarem bebedouros com água potável.

**Parágrafo 2º:** As empresas, **independentemente da quantidade de empregados, terão prazo até o dia 31/12/2024**, para providenciarem local apropriado para a refeição de seus empregados.



#### **48ª - MULHERES - ATENDIMENTO AMBULATORIAL**

As empresas deverão manter em suas dependências remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência e apenas em caso de necessidade de caráter excepcional, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

#### **49ª - ALEITAMENTO / ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultado a 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.

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

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

#### **50ª - GESTANTE**

Fica assegurado à gestante garantia de emprego ou dos respectivos salários pelo período de 60 dias, após o término do benefício previdenciário ou alta médica (artigo 392, "caput" da CLT), combinado com o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal.

#### **51ª - ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme parágrafo 4º do art. 59 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1.991, para justificativa de faltas durante os primeiros 15(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 (vinte quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do sindicato 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 pelos médicos do SUS ou do sindicato profissional.

#### **52ª - 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.



### **53ª - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A CIPA será regida consoante o disposto na NR 5 (Norma Regulamentadora número cinco) do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo único:** Em um dos dias da SIPAT, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos poderá indicar um palestrante, bem como o tema da palestra, arcando com os respectivos custos, desde que a palestra seja previamente apresentada e acordada entre as partes.

### **54ª - 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 as atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo compreendido entre 08h e 17h, 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.

### **55ª - CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) com perda de tempo encaminhada a Previdência Social.

**Parágrafo único:** 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.

### **56ª - ACIDENTES DO TRABALHO / EMERGÊNCIAS**

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 do trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

**Parágrafo 1º:** 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.

**Parágrafo 2º:** Para fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

### **57ª - ACIDENTE DO TRABALHO / READAPTAÇÃO**

As empresas envidarão todos os esforços para que os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu

através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com sua capacidade de trabalho.

**Parágrafo 1º:** Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

**Parágrafo 2º:** Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

## **58ª- MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA**

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

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

## **59ª - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS**

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhore o exercício do trabalho.

## **60ª - PREVENÇÃO DE ACIDENTE NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

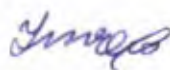
A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismo e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes ou doenças do trabalho.

C - O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

**Parágrafo 1º:** Obrigam-se os empregadores 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.





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

- a) Por estrago, danos ou extravios dolosos, devendo a empresa ser indenizada nestes casos.
- b) Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária à sua utilização.

#### **61ª - RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS**

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

#### **62ª - ÁGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da presente convenção coletiva.

#### **63ª - EXAMES COMPLEMENTARES**

O Sindicato Profissional atenderá os sócios, funcionários das empresas, para carimbarem os pedidos de exames complementares nos horários de 7h às 11h e de 13h às 17h de segunda à sexta-feira.

#### **64ª - LISTAGENS / PAGAMENTOS / CONTRIBUIÇÕES**

As empresas obrigam-se, quando do pagamento da mensalidade social, a fornecer ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a efetivação dos depósitos, a lista dos seus empregados contribuintes, com discriminação e valores descontados, sob pena de, não o fazendo, ficarem sujeitas a uma multa de 5% (cinco por cento) do valor das contribuições.

#### **65ª - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As empresas reservarão espaço para fixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores.

#### **66ª - DÉBITOS DE EMPREGADOS JUNTO AO SINDICATO**

As empresas são obrigadas a consultar o Sindicato Profissional, sobre eventual débito, em toda rescisão a ser efetuada de empregado, cuja sindicalização tenha sido comunicada à empresa.





**Parágrafo 1º:** Para a empresa efetuar o desconto na rescisão do empregado, o Sindicato Profissional deverá apresentar o débito e a respectiva autorização escrita e individualizada do empregado para a realização do desconto, sob pena de assumi-lo.

**Parágrafo 2º:** O Sindicato Profissional se compromete a prestar as informações de imediato.

**Parágrafo 3º:** As empresas estão desobrigadas do cumprimento desta cláusula, caso o Sindicato não informe imediatamente o débito, se o débito foi assumido após o pedido de informação, ou se o valor do débito for superior ao saldo a receber.

#### **67ª - ATRASO NO REPASSE DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS E OUTROS VALORES DESCONTADOS EM FOLHA A FAVOR DO SINDICATO**

As empresas obrigam-se a repassar ao Sindicato os valores descontados de seus empregados em favor deste, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente.

**Parágrafo 1º:** A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 10% (dez por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

**Parágrafo 2º:** Caso haja alteração na legislação, reduzindo-se o limite máximo para pagamento de salários para o 2º dia útil do mês subsequente, o repasse referente a esta cláusula será efetuado no dia 2 (dois) do mês subsequente ao desconto.

#### **68ª - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA**

As empresas comprometem-se a receber os diretores do Sindicato da Categoria Profissional e seus assessores legais, desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência e preestabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

#### **69ª - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO**

As empresas liberarão os diretores do Sindicato Profissional, sempre que forem solicitados pela entidade e mencionados os motivos da liberação, por escrito e com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, exceto para os que trabalham em turnos, que deverão avisar com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sendo que a liberação não será considerada como falta para qualquer efeito e nem será remunerada.

#### **70ª - ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO SALARIAL**

Tendo em vista a eventualidade de mudanças no cenário econômico-financeiro no país, as partes acordantes se comprometem a encontrar-se na **primeira**



**quinzena de junho de 2025** para examinar, exclusivamente, a conveniência e a possibilidade de antecipação salarial.

**Parágrafo 1º:** Ocorrendo mudança da legislação salarial, as partes se comprometem a rediscutir a nova lei e aplicação desta Convenção, num prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 2º:** As partes se comprometem, ainda, caso haja alteração no salário mínimo, a rediscutir o salário de ingresso previsto na Cláusula 2ª desta convenção, num prazo máximo de 30 (trinta) dias.

## **71ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

### **DOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam a descontar uma Contribuição Assistencial, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas, dos profissionais liberais não participantes desta Convenção e daqueles que se manifestarem contrariamente por escrito na sede do Sindicato nos dias **03, 04 e 05 de DEZEMBRO de 2024**. O Sindicato Profissional enviará às empresas até o dia **13/01/2025 (segunda-feira)**, uma relação contendo os nomes de seus empregados que se opuseram ao desconto em documento fornecido pelo Sindicato.

**Parágrafo 1º:** As empresas se comprometem a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou incentivar oposição ao desconto negocial.

**Parágrafo 2º:** A contribuição assistencial que se refere nesta cláusula será no valor de **R\$70,00 (setenta reais)**, dividido em 2 (duas) parcelas iguais de **R\$35,00 (trinta e cinco reais)** cada, descontadas nas folhas de pagamento dos meses de **janeiro e fevereiro de 2025**.

**Parágrafo 3º:** Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista nos termos da Portaria 160 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 13 de abril de 2004, o Sindicato Profissional Conveniente responderá regressivamente perante a empresa.

**Parágrafo 4º:** As empresas se obrigam a pagar à entidade sindical as importâncias arrecadadas **através de depósito bancário identificado** a cada desconto feito do trabalhador, a serem depositados a crédito do SINDICATO DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, EM OFICINA MECÂNICAS E MATERIAL ELÉTRICO DE ITAÚNA, ITATIAIUÇU, MATEUS LEME, FLORESTAL, JUATUBA E ITAGUARA (CNPJ n.º 21.261.441/0001-17) **na conta corrente n.º 3323-5, agência 0425-1, do BANCO DO BRASIL.**

**Parágrafo 5º:** Os pagamentos serão realizados até o **5º (quinto) dia subsequente ao desconto**, sob pena de multa, no valor de 20% (vinte por cento) sobre o montante arrecadado, sem prejuízo da correção monetária.



**Parágrafo 6º:** As empresas fornecerão, até **30 de abril de 2025**, ao Sindicato dos Trabalhadores, listagem contendo nomes dos empregados e o valor total descontado pela empresa.

### **DOS EMPREGADORES**

As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez ao SINDIMEI - Sindicato Intermunicipal das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Itaúna, uma contribuição no valor de **R\$400,00 (quatrocentos reais)**.

**Parágrafo 1º:** As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao SINDIMEI em até **5 dias** após a data de assinatura da presente Convenção.

**Parágrafo 2º:** A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pelo **SINDIMEI**, com vencimento até o dia **25/03/2025**.

### **72ª - 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.

### **73ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO**

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

### **74ª - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO**

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.



## 75ª - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

## 76ª - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

As empresas que utilizarem o registro eletrônico de ponto, ficam desobrigadas de emitir o comprovante diário da jornada de seus empregados pelo Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, podendo adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos previstos na Portaria MTE n. 671, de 08/11/2021, implicando a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual.

**Parágrafo único:** Fica assegurado ao empregado, o livre acesso a todos os registros de ponto por ele realizados, do mês em curso ou meses anteriores, podendo, se assim desejar, solicitar a impressão dos dados existentes.

## 77ª - ESCALA DE REVEZAMENTO

Para as empresas que trabalham em regime de escala de revezamento, o gozo do repouso semanal remunerado dominical dos trabalhadores, sejam homens ou mulheres, poderá ser a cada sete semanas.

## 78ª - APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

## 79ª - TELETRABALHO

A critério das empresas, fica autorizada a instituição do teletrabalho ou trabalho remoto, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade, não se aplicando o cumprimento e controle de jornada de trabalho na prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, por jornada, produção ou tarefa.

**Parágrafo 1º:** Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, a saber:

- a) Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.
- b) Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.



**Parágrafo 2º:** É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

**Parágrafo 3º:** Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

**Parágrafo 4º:** Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa avaliará a necessidade de fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

**Parágrafo 5º:** As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

**Parágrafo 6º:** O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

**Parágrafo 7º:** A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 15 (quinze) dias de antecedência.

## **80ª - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**

A empresa poderá estipular um prêmio mensal ou anual ao empregado que não contenha nenhuma falta naquele mês ou ano, nos moldes do artigo 457, parágrafo 4º da CLT, que poderá ser em forma de folga remunerada, bens, cartão/vale alimentação, serviços ou valor em dinheiro, sendo que, esta premiação não integrará, em hipótese alguma, a remuneração do empregado, possuindo natureza indenizatória, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, podendo ainda ser estipulado e cessado a qualquer tempo, a critério da empresa.

**Parágrafo único:** Para fazer jus ao prêmio, o trabalhador deverá cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês ou ano em referência, não sendo permitido atraso que exceder os 10 (dez) minutos diários de tolerância, previstos no parágrafo 1º do artigo 58 da CLT.

## **81ª - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na legislação, acordo ou dissídio coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, aplicação cumulativa de vantagens com as desta Convenção, prevalecendo, nestes casos, apenas a situação mais favorável.



#### 82ª - MULTA

Fica estabelecida a multa de 3,5% (três e meio por cento) sobre o salário mínimo, para qualquer das partes convenientes, por infração de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, exceto quanto àquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa se reverterá em favor da parte prejudicada.

#### 83ª - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre os convenientes.

#### 84ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências desta Convenção.

#### 85ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em **1º de outubro de 2024 e com término em 30 de setembro de 2025**, sendo este instrumento reconhecido e válido entre as Entidades Sindicais, independente do registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Itaúna-MG, 29 de novembro de 2024.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS,  
EM OFICINAS MECÂNICAS E MATERIAL ELÉTRICO  
DE ITAÚNA, ITATIAIUÇU E MATEUS LEME**

Noel Marcelo de Almeida  
Presidente

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS  
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO  
MATERIAL ELÉTRICO DE ITAÚNA**

Giuliano Dornas Guimarães  
Presidente

Tiago Antunes G. Oliveira  
OAB-MG121.720  
Advogado