

## **Acordo Coletivo De Trabalho 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG004988/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/12/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR081609/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46242.002201/2015-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/12/2015

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS TRAB NAS IND METAL MEC MATL ELET DE ARAXA, CNPJ n. 20.057.857/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE DOS REIS SILVA;

E

PRECISMEC PRECISAO MECANICA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 17.591.918/0001-55, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). GERALDO TOMAZ DE AQUINO ;

GERALDO TOMAZ DE AQUINO JUNIOR - EPP, CNPJ n. 07.262.677/0001-47, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). GERALDO TOMAZ DE AQUINO JUNIOR ;

SANTA CLARA AQUECEDOR SOLAR LTDA - ME, CNPJ n. 08.594.820/0001-60, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). RICARDO SABURO KATORI ;

SERRALHERIA REAL ARAXA LTDA - ME, CNPJ n. 06.051.352/0001-52, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). GIOVANI MARIANO DA CRUZ ;

GEL - GEL ELETRO ELETRONICA E LOCACAO LTDA. - ME, CNPJ n. 20.388.732/0001-08, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOANA D ARC DINIZ ARAUJO HONORATO ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2015 a 30 de setembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico**, com abrangência territorial em **Araxá/MG**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir de 01/10/2015, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno, office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior a R\$ 948,73 (novecentos e quarenta e oito reais e setenta e três centavos) por mês e a partir de 01/06/2016, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno, office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior a R\$ 967,70 (novecentos e sessenta e sete reais e setenta centavos) por mês.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 30 de setembro de 2015, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2015, com percentual de 8% (oito por cento) e os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 31 de maio de 2016, serão corrigidos a partir de 1º de junho de 2016, com percentual de 2% (dois por cento).

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2014, terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2014.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01 de outubro de 2014, 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 2014, salvo os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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 o sábado, o pagamento será prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

§ 2º - O valor retroativo dos meses de Outubro/2015 a Dezembro/2015 das Férias Gozadas no período de Outubro/2015 a Dezembro/2015 acrescidas de 1/3 mais o abono de férias previsto na cláusula 37ª deste ACT e o 13º Salário, deverá ser pago até o dia 8 (oito) de Janeiro de 2016.

§ 3º - 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 retirem 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.

§ 4º - O parágrafo terceiro somente será aplicado aos empregados horistas que recebem salários após o último dia do mês.

§ 5º - 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 por cento) do salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS**

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para a mesma função 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.

## CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de nível superior ao exercido, comportarão 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.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Adicional de Hora-Extra

## CLÁUSULA NONA - DA REMUNERAÇÃO DAS 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.
- 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 mesmo mês de sua realização.

§ 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 - Ficam as empresas autorizadas a instituir Banco de horas para as horas extraordinárias que excederem ao limite de sessenta horas mensais. Neste caso a folga compensatória deverá ocorrer no limite máximo de 120 (cento e vinte) dias. Não havendo o gozo da folga compensatória, as horas extraordinárias não compensadas deverão ser pagas no mês seguinte com o respectivo adicional.

#### Adicional de Tempo de Serviço

## CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 5(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 devido na data da comunicação da dispensa.

§ 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 o pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável em empregado.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

**A remuneração do trabalho noturno**, compreendido entre 22:00 de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, **será de 30% (trinta por cento)** para os fins do Art. 73 da CLT, considerando a hora de 60 minutos.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO ÚNICO E ESPECIAL - EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM PLR**

**As empresas** que NÃO possuem programas de Participação nos Lucros ou Resultados para 2015 ou cujos programas não alcançarem o valor mínimo pactuado nesta cláusula **concederão aos seus empregados**, com contratos em vigor na data da assinatura do presente Acordo Coletivo, **um abono único e especial, no valor de R\$ 653,40 (seiscentos e cinquenta e três reais e quarenta centavos) a serem pagos em parcela única até o dia 05 de fevereiro de 2016** obedecendo aos critérios abaixo:

§ 1º-Os valores estipulados nesta Cláusula, serão devidos somente aos empregados em atividade na data da assinatura do presente Acordo Coletivo, e, integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2014, sem interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho.

§ 2º-Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2014, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de 1º. de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015.

§ 3º -Estão excluídos os empregados já pré-avisados da demissão e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor.

§ 4º -O presente abono, dado o seu caráter, não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos.

§ 5º -Os valores pagos pelas empresas em cumprimento da presente cláusula, serão compensados, caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos lucros ou resultados, em decorrência de legislação ou Medida Provisória superveniente ou por decisão do Judiciário.

§ 6º -A empresa poderá negociar com a representação profissional dos seus trabalhadores a Participação nos Lucros ou Resultados em substituição ao presente abono.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO DE TRANSFERÊNCIA**

A empresa, que, transferir provisoriamente, o empregado, para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, ficará obrigada a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado recebia naquela localidade, enquanto durar essa situação, conforme § 3 do Artigo 469 da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

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

I – No valor equivalente a 1 (um) salário mensal percebido, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.

II – No valor equivalente a 2 (dois) 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 demissão.

§ 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.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviços extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 2 (duas) horas.

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

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão aos empregados vale transporte, na forma da lei, contribuindo o trabalhador com parcela equivalente a 6% de seu salário básico.

§ Único - Após concedido o Vale Transporte, havendo o empregado recebido o mesmo, e ainda sim opte por outra forma de transporte, assume inteira responsabilidade por eventual acidente, eximindo as responsabilidades do empregador.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO MORTE / FUNERAL**

A partir de 01/10/2015 a empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 1(um) salário de ingresso, R\$ 948,73 (novecentos e quarenta e oito reais e setenta e três centavos) e a partir de 01/06/2016 a empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 1(um) salário de ingresso, R\$ 967,70 (novecentos e sessenta e sete reais e setenta centavos).

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

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE**

Nas empresas em que trabalham mais de 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, se comprometam a credenciar mediante convênio, 1(uma) creche, localizada na região de Araxá/MG, que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 18 (dezoito) meses de idade.

§ 1º - A partir de 01/10/2015 a empresas reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu(s) filho(s), até esse(s) completar(em) 18 (dezoito) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 173,94 (cento e setenta e três reais noventa e quatro centavos) e partir de 01/06/2016 a empresas reembolsarão as despesas que a empregada tiver com a creche para seu(s) filho(s), até esse(s) completar(em) 18 (dezoito) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 177,42 (cento e setenta e sete reais quarenta e dois centavos).

§ 2º - O reembolso previsto no § 1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

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

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

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 concederá adiantamento ao empregado, dos valores relativos às despesas, e após o retorno o empregado prestará contas dos valores gastos. Pagará a empresa ao empregado, diárias, tantas quantas bastem aos dias de deslocamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01/10/2015 os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que recebem até R\$ 3.499,25 (três mil quatrocentos e noventa e nove reais vinte e cinco centavos) não poderão ser em



percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa e a partir de 01/06/2016 os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que recebem até R\$ 3.569,24 (três mil quinhentos e sessenta e nove reais vinte e quatro centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais, compulsórios ou espontâneos, forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - O disposto na presente cláusula não se aplica às empresas com até 15 (quinze) empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANOS EMPRESARIAIS**

Nas empresas em que forem oferecidos seguro de vida em grupo, assistência médica / odontológica / farmacêutica, previdência privada, cooperativa de crédito / consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

§ Único - 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE / REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO**

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

§ Único - Nas empresas que não possuam SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

### **Avaliação de Desempenho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

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

### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados até 31/12/2015.

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

§ 2º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de assinatura do presente Acordo Coletivo e ficam dela excluídos:

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

### **Estabilidade Pai**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SER TORNAR PAI**

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida caso o empregado apresente à empresa a certidão de nascimento do filho(a), no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista neste Acordo Coletivo.

§ 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, tendo sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e, o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia;
- b) Aqueles que já tiveram 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.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 60 (sessenta) dias após o retorno.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com um mínimo de 5(cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral devidamente comprovado por contagem de tempo emitida pela Previdência Social, prevista nos Art. 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 3 (três) dias.

§ 1º - Ao candidato submetido aos testes práticos operacionais de que trata esta cláusula, caso venha realizá-los por mais de oito horas, a empresa deverá remunerar as horas efetivamente dedicadas para tal fim, cujo valor da hora não poderá ser inferior à da hora do salário de ingresso previsto neste instrumento.

§ 2º - As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 3º - As empresas que fornecerem transportes aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais, aos candidatos.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETORNO EMPREGADO INSS**

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

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

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

§ Único - Demais casos, serão de acordo com o Art. 473 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PIS**

As faltas ao trabalho por um período de até 4 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALEITAMENTO / ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

Para amamentar o filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 (trinta) minutos previstos no Art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 1 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 1 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores de até 10 (dez) anos ao médico, desde que comprovada 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 qualquer repercussão funcional, nem mesmo na remuneração e seus consectários.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º - 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.

§ 2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito as férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes, pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

§ Único: Não fará jus ao adiantamento previsto nesta cláusula o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 15 (quinze) de janeiro.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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. A partir de 01/10/2015 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\$ 1.590,58** (um mil, quinhentos e noventa reais e cinquenta e oito centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo e a partir de 01/06/2016 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\$ 1.622,39** (um mil, seiscentos e vinte e dois reais trinta e nove centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

b. A partir de 01/10/2015 o abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 1.075,79** (um mil, setenta e cinco reais setenta e nove centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço e a partir de 01/06/2016 o abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 1.097,31** (um mil, noventa e sete reais trinta e um centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;

c. A partir de 01/10/2015 o abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) 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\$ 908,76** (novecentos e oito reais setenta e seis centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não e a partir de 01/06/2016 o abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) 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\$ 926,94** (novecentos e vinte e seis reais noventa e quatro 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 este Acordo Coletivo.

¶ 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a 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 até 3 (três).

§ 1º - As empresas com mais de 100 empregados em 30/09/2015, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 (quatro) da classificação de atividades constantes do quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT nº 33, de 27/10/1983 e 34, de 20/12/1983, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme o previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido 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.

§ 3º - O não uso do uniforme ensejará ao empregador aplicação de medidas disciplinares, partindo de advertência verbal e escrita, e até dispensa por justa causa, em face de atitude de insubordinação.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERRAMENTAS / DESCONTO**

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

### **Relações Sindicais**

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTA DOS DIRETORES DO SINDICATO**

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 3 (três) por empresa, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 2 (dois) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 2 (dois) dias previsto no caput, feitas pela Entidade com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas e até o limite de 40 (quarenta) horas por mês, por diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento de 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

§ 2º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

### **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários, congressos e atividades de ensino.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical dos trabalhadores, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo único: Até o 5º (quinto) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CULTURA E LAZER**

As empresas contribuirão para o sindicato dos empregados, verba específica a um fundo a ser criado com o fim de que seja construída entidade cultural e de lazer para os empregados, em termos a serem ajustados em negociação específica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, cópia da Comunicação de Acidentes do Trabalho "CAT" sem perda de tempo encaminhada à Previdência Social.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS**

As empresas, com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 15 (quinze) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmitas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus funcionários deve ser potável.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As empresas reservarão local para 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO SINDICATO / EMPRESAS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONQUISTAS ANTERIORES**

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Acordo ou Dissídio coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as deste acordo, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em Acordo coletivo de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÕES GERAIS**

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado pelo sindicato da categoria profissional, o sindicato da categoria econômica agendará reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTER-SINDICAL PARITÁRIA**

Fica instituída uma Comissão Paritária Inter-Sindical, a qual terá como finalidade examinar e discutir sobre as eventuais dúvidas surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como tentar solucionar as divergências entre empresas e seus empregados referentes ao cumprimento deste instrumento, ao enquadramento sindical e outras controvérsias decorrentes da relação capital x trabalho.

§ 1º - A presente comissão será composta por 2 (dois) representantes do Sindicato Patronal e 2 (dois) do Sindicato Profissional, com um suplente para cada entidade, devendo ter, obrigatoriamente, um advogado em cada representação.

§ 2º - Será ainda de competência dessa Comissão, a discussão e aprovação de Estatuto, para implantar “CÂMARA DE CONCILIAÇÃO” com a finalidade de prevenir conflitos individuais de trabalho.

I – A utilização da “CÂMARA DE CONCILIAÇÃO” seguirá as normas previstas na CLT, a não submissão da lide à Conciliação enseja nulidade e as transações ali concretizadas terão caráter irrevogável e irretratável, constituindo Título Executivo Extrajudicial.

II – Caso as partes não cheguem a um acordo quanto ao Estatuto previsto nessa cláusula, esse § 2º ficará sem efeito.

§ 3º - As reuniões ordinárias serão realizadas a cada 90 (noventa) dias. Excepcionalmente, e desde que acertado pelos coordenadores, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias em prazos menores.

§ 4º - As deliberações consensuadas no âmbito da Comissão, ora criada, deverão ser divulgadas para os integrantes das categorias envolvidas neste instrumento para a correta aplicação das cláusulas e/ou condições que estejam gerando dúvidas ou polemicas.

§ 5º - Somente poderão participar da Comissão prevista nesta cláusula os dirigentes sindicais e/ou assessores contratados pelo sindicato.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, o presente Acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela Entidade Patronal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Vara do Trabalho de Araxá para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados, ou seu respectivo sindicato representativo da categoria profissional, poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no Art. 872, parágrafo único da CLT.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 10% (dez por cento) do salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiverem prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra a um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

Araxá (MG), 01 de Dezembro de 2015.

JOSE DOS REIS SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND METAL MEC MATL ELET DE ARAXA

GERALDO TOMAZ DE AQUINO  
Sócio  
PRECISMEC PRECISAO MECANICA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

GERALDO TOMAZ DE AQUINO JUNIOR  
Empresário  
GERALDO TOMAZ DE AQUINO JUNIOR - EPP

RICARDO SABURO KATORI  
Sócio  
SANTA CLARA AQUECEDOR SOLAR LTDA - ME

GIOVANI MARIANO DA CRUZ  
Sócio  
SERRALHERIA REAL ARAXA LTDA - ME

JOANA D ARC DINIZ ARAUJO HONORATO

Sócio  
GEL - GEL ELETRO ELETRONICA E LOCACAO LTDA. - ME

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA DE APROVAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.