

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO 2022-2023

Convenção Coletiva do Trabalho, que entre se fazem, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PLÁSTICAS E FARMACÊUTICAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO –MG, CNPJ: 21.867.858/0001-28**, e do outro o **SINDIEMG - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE EXPLOSIVOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ: 23.776.974/0001-67**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data base da categoria em 1º de março.

SEGUNDA – CATEGORIA e BASE TERRITORIAL: A presente Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada aos trabalhadores das Fábricas de Explosivos e Fogos de Artifício e se aplica aos municípios de Abaeté, Abre Campo, Açucena, Alto Caparaó, Alto Jequitibá, Alvinópolis, Antônio Dias, Araújo, Baldim, Bambuí, Barão de Cocais, Bela Vista de Minas, Belo Horizonte, Belo Vale, Betim, Bom Despacho, Bom Jesus do Amparo, Bom Sucesso, Bonfim, Brumadinho, Cachoeira da Prata, Caetanópolis, Caeté, Campo Belo, Candeias, Capim Branco, Carangola, Carmo da Mata, Carmo do Cajuru, Carmópolis de Minas, Casa Grande, Catas Altas, Catas Altas da Noruega, Cláudio, Coluna, Conceição da Barra de Minas, Conceição do Mato Dentro, Conceição do Pará, Confins, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Conselheiro Pena, Contagem, Coronel Fabriciano, Córrego Danta, Córrego Fundo, Crucilândia, Curvelo, Desterro de Entre Rios, Dionísio, Divinópolis, Dom Cavati, Dom Silvério, Durandé, Entre Rios de Minas, Esmeraldas, Faria Lemos, Formiga, Governador Valadares, Guanhães, Iapu, Ibitiré, Ibituruna, Igarapé, Igaratinga, Iguatama, Imbé de Minas, Inhapim, Inhaúma, Ipaba, Ipanema, Ipatinga, Itabira, Itabirito, Itaguara, Itamarandiba, Itambé do Mato Dentro, Itatiaiuçu, Itaúna, Itaverava, Itueta, Iapu, Jaboticatubas, Jaguaráçu, Japaraíba, Jeceaba, João Monlevade, Juatuba, Lagoa Santa, Lajinha, Luz, Manhuaçu, Manhumirim, Mantena, Maravilhas, Mariana, Marilac, Mário Campos, Martins Soares, Mateus Leme, Matipó, Matozinhos, Moeda, Moema, Mutum, Nazareno, Nova Era, Nova Lima, Nova Serrana, Nova União, Oliveira, Ouro Branco, Ouro Preto, Pains, Papagaios, Pará de Minas, Paraopeba, Passa Tempo, Pedra do Indaiá, Pedro Leopoldo, Perdígão, Perdões, Piedade de Caratinga, Piracema, Pitangui, Piumhi, Ponte Nova, Ponto dos Volantes, Prudente de Moraes, Queluzito, Raposos, Raul Soares, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Casca, Rio Manso, Rio Piracicaba, Sabará, Sabinópolis, Santa Bárbara, Santa Efigênia de Minas, Santa Luzia, Santa Margarida, Santa Maria de Itabira, Santa Rita de Minas, Santana do Jacaré, Santana do Manhuaçu, Santana do Paraíso, Santo Antônio do Amparo, São Brás do Suaçuí, São Domingos do Prata, São Francisco de Paula, São Gonçalo do Pará, São Gonçalo do Rio Abaixo, São João do Manhuaçu, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, São Pedro dos Ferros, São Sebastião do Oeste, São Tiago, Sarzedo, Serro, Sete Lagoas, Simonésia, Tapiraí, Taquaraçu de Minas, Timóteo e Vespasiano, base territorial do sindicato profissional.

TERCEIRA – PISO SALARIAL: A partir de 01 de março de 2022, o Piso Salarial da Classe será de **R\$ 1.390,54 (hum mil e trezentos e noventa reais e cinquenta e quatro centavos)**.

Parágrafo Único: Tendo em vista a definição do aumento do salário mínimo nacional no mês de janeiro, e, considerando o próximo aumento do salário mínimo em janeiro de 2023, se o salário mínimo superar o piso da categoria, este será aumentado percentualmente com a diferença obtida entre este último e o salário mínimo, de modo que fique garantido já em janeiro de 2023 a diferença que existia entre o piso estabelecido pela presente convenção e o salário mínimo de janeiro de 2022. Exemplificando na vigência do mínimo anterior que era de R\$1.100,00 e na vigência da CCT anterior o piso era de



R\$1.255,00, o que significa um percentual de diferença 14,09% (quatorze vírgula zero nove por cento), acima do salário mínimo. Assim, deve a atual diferença desta CCT ser mantida em janeiro de 2023.

QUARTA – REAJUSTE SALARIAL: Fica ainda estabelecido entre as partes (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PLÁSTICAS E FARMACÊUTICAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO-MG e SINDIEMG - Sindicato das Indústrias de Explosivos do Estado de Minas Gerais) um aumento de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento) que serão aplicados a partir de 1º de março de 2022, porém, incidirão sobre os salários existentes em 1º de março de 2021.

Parágrafo Único: o pagamento da diferença salarial será pago pelas empresas em até duas parcelas, devendo a primeira parcela ser paga até o 5º (quinto) dia útil de maio de 2022 e a segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil de junho de 2022.

SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO: O pagamento dos salários será mensalmente pago até o 5º dia útil, subsequente ao mês vencido.

SÉTIMA - REAJUSTES SALARIAIS: Os reajustes salariais se darão na Data-Base da categoria aplicado o índice de aumento de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento) acima referido.

I) A aplicação dos índices de proporcionalidade correspondente ao mês de admissão, o empregado mais novo na Empresa não poderá perceber salário superior ao mais antigo da mesma função.

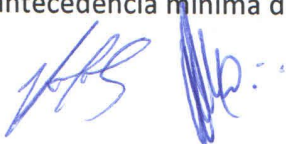
II) O reajuste previsto no caput desta cláusula será concedido a partir de 01 de março de 2022 e incidirá sobre os salários de 01 de março de 2021, compensando-se, assim, automaticamente, todos os aumentos, reajustes ou antecipações salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 01/03/2021 a 28/02/2022, salvo decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

III) Eventuais diferenças salariais decorrentes do reajuste salarial deverão ser pagos pelas empresas em até duas parcelas, devendo a primeira parcela ser paga até o 5º (quinto) dia útil de novembro de 2022 e a segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil de dezembro de 2022.

Parágrafo Único: caso o sindicato patronal venha convencionar ou acordar com outra entidade sindical profissional reajuste salarial ou piso salarial superior ao negociado nesta CCT, as empresas arcarão em favor de seus empregados com o pagamento das diferenças entre percentuais e valores celebrados aqui e com aqueles celebrados ou acordados em outros instrumentos de outra (as) entidades sindicais profissionais.

OITAVA – ESCALA 12X36: As empresas poderão implantar, a jornada 12x36 em qualquer setor laboral, sendo o sistema de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, observado a legislação pertinente.

NONA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: As Empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados, ou entre fins de semana ou carnaval, ou outros, de sorte conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado devendo comunicar ao Sindicato Profissional as condições acordadas com seus empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias de sua IMPLANTAÇÃO.



DÉCIMA - ABONO INTERNAÇÃO: As Empresas abonarão ate 01 (um) dia a falta do empregado para acompanhar esposa ou filho no hospital em caso de internação, devidamente comprovado através de declaração do médico constando o nome do dependente e período de internação.

DÉCIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS: Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do art 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 (seis) meses à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Primeiro: A empresa, ao adotar o denominado Banco de Horas, deverá informar ao Sindicato obreiro a implementação desse sistema, com antecedência de até 10 (dez) dias.

Parágrafo Segundo: O total de horas a ser compensado, seja de débito, seja de crédito, fica limitado até 110(cento e dez) horas.

Parágrafo Terceiro: Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

Parágrafo Quarto: O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho ou decorrido o prazo de 3 (três) meses de sua implantação, ocasião em que a contagem recomeça, o acerto de horas será efetuado da seguinte forma:

I) Havendo horas/débito do empregado, estas serão perdoadas, vedada a exigência de pagamento.

II) Havendo horas/crédito do empregado, estas serão quitadas acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, obedecidos os prazos previstos neste parágrafo.

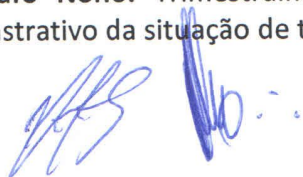
III) O prazo máximo para acerto de Banco de Horas, no caso de horas/crédito do empregado, conforme disposto no inciso "II" do parágrafo anterior, será de 6 (seis) meses.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino em qualquer grau de escolaridade, não poderão deles ser exigida a execução de horas extraordinárias de forma a prejudicar a frequência normal dos mesmos.

Parágrafo Sétimo: O sistema de compensação deverá ser previamente informado ao empregado, por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 48 horas.

Parágrafo Oitavo: A empresa manterá o empregado informado mensalmente, por escrito, individualmente e contra-recibo, a respeito de sua situação no Banco de Horas, informando o total de horas/crédito, horas/débito, bem como o saldo existente.

Parágrafo Nono: Trimestralmente a empresa fica obrigada a fornecer ao Sindicato Profissional, demonstrativo da situação de todos os seus empregados perante o Banco de Horas.



Parágrafo Décimo: Não poderá haver trabalho, para efeito do Banco de Horas, em dias de descansos semanais remunerados e feriados. Poderá ser solicitado aos empregados, trabalho aos sábados, dentro do sistema de Banco de Horas, mas limitado a 2 (dois) sábados por mês, e em jornada máxima de 8 (oito) horas.

Parágrafo Décimo Primeiro: Caso seja comprovado que houve descumprimento, em parte ou integral da presente cláusula, em qualquer de seus itens, as horas de crédito em favor do empregado em aberto serão pagas com o acréscimo de 100%(cem por cento). Havendo horas de débito em favor da empresa, essas serão zeradas.

DÉCIMA SEGUNDA – FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇA REMUNERADA: As Empresas deverão comunicar as férias coletivas, aos empregados e ao Sindicato Profissional, nos prazos previstos em lei;

Parágrafo Único: O início das férias coletivas não poderá coincidir com feriados ou dias já compensados.

DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS: As Horas Extraordinárias, quando ajustadas corretamente com seus empregados, respeitando os limites legais poderão ser organizadas com pagamento do adicional de 50% (Cinquenta por cento) em relação às horas normais.

DECIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS: As Empresas deverão cientificar previamente, por escrito, seus trabalhadores que forem contratados ou transferidos para áreas insalubres ou perigosas à saúde, orientando-os adequadamente a respeito dos riscos e cuidados necessários, inclusive no que diz respeito a utilização de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) e ou EPC's (Equipamento de Proteção Coletiva), os quais, quando necessário, deverão ser fornecidos gratuitamente;

Parágrafo Primeiro: Todos os EPI's fornecidos deverão possuir o certificado de aprovação;

Parágrafo Segundo: Recomenda-se também que a CIPA faça divulgação aos empregados da empresa, quando as condições gerais de proteção à segurança no trabalho.

DÉCIMA QUINTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS: A promulgação de legislação ordinária e ou REGULAMENTADORA dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicado, direitos e deveres previstos nesta convenção.

DÉCIMA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições iguais ou superiores a 15 (quinze) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber o salário igual ao Empregado substituído.

DÉCIMA SÉTIMA – TRANSPORTE COLETIVO: Na forma do decreto NR 85247/87, poderá ser descontado a parcela equivalente a 06 (seis) por cento do salário básico ou vencimento, a título de vale transporte aos beneficiários, a partir da contratação de linhas de transporte público regular até o local de trabalho.

Parágrafo Único: Quando as empresas fornecerem o transporte especial para a locomoção de seus empregados, esses últimos não arcarão com ônus. Fica acordado que este benefício, mesmo sendo gratuito, não gera direito a salário "in natura".



DÉCIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO/ ODONTOLÓGICO: As Empresas aceitarão como válidos atestados médicos Odontológicos fornecidos por profissionais habilitados e por profissionais que trabalham para o Sindicato Profissional, salvo aqueles que mantenham serviços médico/ odontológicos ou conveniados.

Parágrafo Único: Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados, de que trata a primeira parte do "Caput" desta cláusula, somente terão validades se os mesmos forem assinados e emitidos por profissionais devidamente credenciados pelo INSS com o CID.

DÉCIMA NONA - IGUALDADE DE CONDIÇÕES DE TRABALHO: Recomendamos às Empresas que assegurem igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer em quaisquer cargos, desde que atendidos os requisitos para a função.

VIGÉSIMA – EMPREGO EM VIA DE APOSENTADORIA: Aos Empregados que contem o mínimo de 05 (cinco) anos na Empresa que comprovadamente estiverem ao máximo de 12 (doze) meses de aquisição no direito a aposentadoria integral, ou seja, após 25 (vinte e cinco) ou 30 (trinta) anos, nos casos de aposentadoria especial, fica assegurado o empregado ou os salários durante o período que a aquisição de direito.

Parágrafo Primeiro: O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado informe a empresa por escrito, que se encontre em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionada no "Caput", salvo se todo o período de trabalho gerador de direito a aposentadoria tiver sido cumprido na mesma Empresa.

Parágrafo Segundo: A comunicação à Empresa deverá ocorrer no máximo de ate 30 (trinta) ou 29 (vinte e nove) anos de contribuição previdenciária, conforme o caso.

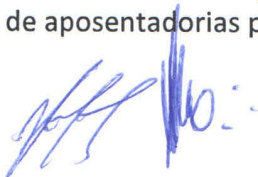
Parágrafo Terceiro: Caso o Empregado dependa de documentação do tempo terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da comunicação efetuada à Empresa;

Parágrafo Quarto: Não tendo o empregado cumprido o disposto no Parágrafo Primeiro, Segundo, Terceiro, mas comprovando após sua dispensa estará nas condições prevista nesta cláusula, a Empresa poderá optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que pagar a Previdência - Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no "Caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que seja, de no máximo de 12 (doze) meses.

Parágrafo Quinto: Obtendo novo emprego, cessa para a Empresa obrigação prevista no parágrafo anterior;

Parágrafo Sexto: Para efeito do reembolso, competirá ao Empregado comprovar, mensalmente perante a Empresa, o pagamento que houver feito à Previdência Social;

Parágrafo Sétimo: As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadorias por tempo de serviço.



VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS: As Empresas obrigam-se a manter material para primeiros socorros, inclusive absorventes higiênicos, bem como, se obrigam a promover a condução do empregado para atendimento médico, imediatamente, em caso de emergência;

Parágrafo Único: Serão prestados primeiros socorros e deslocamentos para atendimentos médicos aos empregados de empreiteiras que, estiverem executando serviços na empresa, em caso de acidentes dentro da Empresa.

VIGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO: Os Empregados e o Sindicato poderão integrar Ação de Cumprimento na forma e para fins no Artigo 872 Parágrafo Único da CLT.

VIGÉSIMA TERCEIRA – REVISÃO: O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação total ou parcial da presente convenção, ficará subordinada as normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

VIGÉSIMA QUARTA – ABRANGÊNCIAS: Estão obrigados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os trabalhadores vinculados às Empresas com atividades econômicas de Fogos de Artifício Pirotécnicos e Explosivos.

VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Os contratos de experiências somente terão validade até o prazo de 90 (noventa) dias, comprovada pela CTPS.

FUNÇÃO REAL - Anotação na CTPS, da função real desempenhada pelo Empregado.

VIGÉSIMA SEXTA- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, submetida à mediação pré-processual junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais nº PMPP 0011652-10.2020.5.03.0000 e aprovada em assembleias sindicais dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos Profissionais, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **junho e agosto de 2022**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Em decorrência da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19), os trabalhadores de quaisquer localidades poderão manifestar sua oposição **individual**, no prazo de **20 (vinte) dias corridos**, a contar da data de assinatura da presente convenção coletiva, ou seja, **até o dia 08/05/2022, de forma eletrônica por meio do link** <https://assistencia.sindicalcard.com.br> ou via correio, com envio de AR (Aviso de Recebimento).

I-os trabalhadores poderão, dentro do prazo de 20 dias corridos, contados da data de assinatura dessa convenção coletiva, solicitar a isenção do desconto via on line, através do link da empresa de benefícios **XCARDZ EMPREENDIMENTOS E CORRETAGEM DE SEGUROS LTDA** <https://assistencia.sindicalcard.com.br>.

II - os empregados que não optarem em realizar a solicitação de isenção ao referido desconto por meio do site <https://assistencia.sindicalcard.com.br> e que ainda assim desejarem se opor ao referido desconto, poderão manifestar, **INDIVIDUALMENTE**, sua oposição mediante correspondência de próprio punho, com **AR (aviso de Recebimento)**, a ser enviada pelos correios ao sindicato profissional (Rua Sandoval de Azevedo, 992, Jardim Industrial, Contagem, MG, CEP: 32.220-020), no prazo de **20 (vinte) dias corridos**, contados da data de assinatura dessa convenção coletiva de trabalho, ou seja, dia 18/04/2022.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até **10 dias após o término do prazo para exercer o direito de oposição, ou seja, até o dia 08/05/2022**, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 4º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 7º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 8º - O valor do desconto previsto no caput será de **2%** (dois por cento) do salário corrigido de **maio/2022** e **2%** (dois por cento) do salário corrigido de **junho/2022**, com o limite máximo de **R\$216,00** (duzentos e dezesseis reais) para cada parcela.

§ 9º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada em favor do Sindicato profissional, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta número **000017641-9**, do Banco **SICOOB**, agência **3089** – Eldorado, Avenida João César de Oliveira, 3777, Contagem – Minas Gerais.

VIGÉSIMA SÉTIMA – CESTA BÁSICA: Fica garantida uma cesta básica natalina no valor mínimo de R\$116,16 (cento e dezesseis reais e dezesseis centavos) a ser concedido ao funcionário até o dia 23 de dezembro de cada ano.

VIGÉSIMA OITAVA - CLAUSULA PROTETIVA: Fica acordado entre o Sindicato Patronal e Sindicato dos Trabalhadores que havendo qualquer mudança Política Salarial ou caso haja progressão de inflação voltarão a assentar-se para nova negociação.



VIGÉSIMA NONA - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS: As empresas poderão realizar um adiantamento salarial aos seus empregados, equivalente até 50% (cinquenta por cento) do salário nominal.

Parágrafo Único: O pagamento do adiantamento deverá ser efetuado até a data do dia 20 de cada mês.

TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS: As Empresas farão registro na CTPS da função que o Empregado estiver exercendo efetivamente, de acordo com a classificada do CBO (Código Brasileiro de Ocupação) com as devidas alterações, inclusive de salário;

Parágrafo Primeiro: Deverão ser feitas anotações diferenciadas de antecipação e promoções;

Parágrafo Segundo: No campo reservado à anotação do recolhimento da contribuição Sindical, as Empresas deverão anotar a sigla do Sindicato Profissional, qual seja "SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, PLÁSTICAS E FARMACÊUTICAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO-MG".

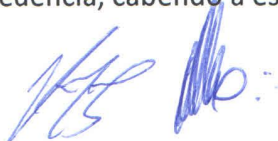
TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS: As homologações e as verbas rescisórias deverão ser efetuadas e pagas dentro dos prazos fixados pelo Artigo 477 da CLT, sob pena da multa legal, e, da multa já prevista nesta convenção, pelo atraso no pagamento das verbas como também pela realização da homologação fora do prazo.

Parágrafo Único: Para o ato rescisório o representante da empresa deverá apresentar a seguinte relação de documentos:

- I) Ficha e ou livro de registro de empregados corretamente preenchido e atualizado em todos os seus campos;
- II) Aviso- Prévio ou carta de dispensa;
- III) Guias de Seguro de Desemprego;
- IV) Comprovante do saldo atualizado do FGTS;
- V) TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
- VI) Atestado Médico Demissional.
- VII) Chave Conectividade.
- VIII) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS: O início das férias individuais integrais ou não, não poderão coincidir com dias de repouso, feriados, ou dias já compensados, bem como sábados, quando este não for considerado útil.

Parágrafo Primeiro: A Concessão de férias individuais será comunicada ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, cabendo a este assinar a respectiva notificação.



Parágrafo Segundo: Caso o decurso do gozo de férias, coincidirem com a folga compensatória, decorrente de "ponte" anteriormente ajustada com a empresa, os empregados deverão receber em pecúnia o valor desta folga já compensado.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO: A licença para casamento prevista no item 11, do Artigo 473 da CLT passa a ser 03 (três) dias consecutivos.

TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS DE EMPREGO: Asseguram-se aos empregados as seguintes garantias de emprego ou salário:

- I) 90 (noventa) dias, após receber baixa do serviço militar obrigatória;
- II) 60 (sessenta) dias, após o retorno, ao empregado que permanecer afastado em decorrência de doenças, por período superior a 30 (trinta) dias;
- III) 60 (sessenta) dias, para gestantes, contados a partir do retorno ao trabalho após licença – maternidade.
- IV) 60 (sessenta) dias para o empregado que tornar se pai, contados a partir da comunicação à empregadora do nascimento do filho com vida.

TRIGÉSIMA QUINTA – RECADOS TELEFÔNICOS: As Empresas se obrigam a transmitir aos seus empregados, recados telefônicos que tratam de assuntos urgentes;

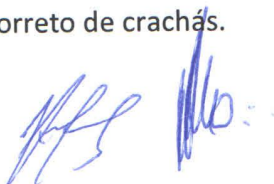
TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO: As Empresas ficam obrigadas a comunicar, no prazo legal, ao INSS, quaisquer acidentes de trabalho do empregado;

Parágrafo Primeiro: No prazo de quinze dias as empresas deverão enviar copia de comunicação de Acidentes de trabalho ao Sindicato Profissional;

Parágrafo Segundo: Em caso de atraso na comunicação ao INSS, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado venha sofrer em decorrência desse fato.

TRIGESIMA SÉTIMA - BOLETINS DO SINDICATO PROFISSIONAL: Todos os boletins do Sindicato Profissional, sempre que possível, conterà uma mensagem educativa dirigida aos funcionários sobre os seguintes assuntos:

- a) - Manutenção correta e adequada dos EPI's;
- b) - Limpeza e higiene, no ambiente de trabalho para evitar acidentes;
- c) - Limpeza conservação e higiene, especialmente nos refeitórios, vestiários e instalações sanitárias;
- d) - Guarda responsável dos instrumentos de trabalho e manuseio dos mesmos;
- e) - Uso correto de crachás.



TRIGÉSIMA OITAVA - RECIBO DE ENTREGA DE EQUIPAMENTOS DE USO INDIVIDUAL: Os empregados, ao receberem armários, equipamentos e ferramentas de trabalho de uso individual, EPI's uniformes e etc., deverão fornecer recibos, tornando-se responsável pela conservação e utilização dos mesmos, exceto em caso de danos causados por terceiros, tais como: arrombamento, roubo, etc.

TRIGÉSIMA NONA – CIPA: As eleições da CIPA serão realizadas rigorosamente de acordo com os termos da NR-5.

Parágrafo Primeiro: Todo o processo eleitoral e respectivo apuração serão acompanhados pelos integrantes da CIPA em exercício, excetuados aqueles que se candidatarem à reeleição.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Profissional será compulsoriamente comunicado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias da data marcada para realização de eleição;

Parágrafo Terceiro: A inobservância de qualquer destas condições gera a nulidade do processo eleitoral.

QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES EPI'S: As Empresas obrigam-se a fornecer, gratuitamente, aos seus empregados equipamentos de proteção individual, quando necessário e nos termos da legislação que rege a matéria.

Parágrafo Primeiro: Tratando-se de óculos de segurança com grau, cabe também a empresa o respectivo fornecimento mediante receita obtida pelo empregado.

Parágrafo Segundo: As Empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão fornecer os uniformes aos seus empregados até o limite de 02 (dois) por ano.

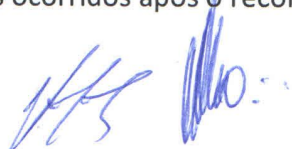
QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHE: As Empresas, na ocorrência de horas - extras, além de 01 (uma) hora por dia, ficam obrigadas ao fornecimento de um lanche aos empregados nos dias em que ocorrer a prestação dessas horas extras.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VISITA DOS DIRETORES DO SINDICATO: As Empresas receberão Diretor (es) e Assessor (es) do Sindicato Profissional, desde que credenciados pelo Presidente da Entidade, sendo que, para tanto, deverão ser pré- avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e preestabelecidos os assuntos de visita.

Parágrafo Primeiro: Nos casos em que, na data solicitada para visita, ocorrer premente necessidade de ausência, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para a visita;

Parágrafo Segundo: Só serão liberados os Diretores do Sindicato Profissional que nos 30 (trinta) dias que antecederem a liberação, não tenham tido faltas injustificadas ao serviço.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES: As Empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, na época dos respectivos recolhimentos, da contribuição confederativa um relatório contendo as seguintes informações: Nome Completo do empregado sem abreviatura, número da CTPS, Data de Admissão, função, total de Remuneração e Valor do desconto, em um prazo Maximo de 10 (dez) dias ocorridos após o recolhimento.



QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL: As empresas ficam obrigadas a descontar mensalmente, em favor do Sindicato Profissional, as contribuições sociais de seus empregados. Para este fim, o Sindicato fornecerá relação nominal, acompanhada da concordância dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados referentes às Contribuições mensais deverão ser recolhidos na conta número 000017641-9 do banco Sicoob, agência 3089 - Eldorado, Avenida João César de Oliveira, 3777, Contagem - Minas Gerais, no prazo de 03 (três) dias úteis, cabendo à empresa remeter via postal, para a sede do Sindicato, relação contendo os nomes dos empregados, data de admissão e número da Carteira Profissional, que sofreram o desconto e cópia Xerox do comprovante bancário. A empresa pagará multa mensal de 5% (cinco por cento) se passado o prazo previsto nesta cláusula.

Parágrafo Segundo: As datas de admissões e números das Carteiras Profissionais, só serão informadas na primeira relação.

QUADRAGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO ESTUDANTE: O Empregado estudante, matriculado em curso regular, previsto em lei desde que, faça prévia comunicação a empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal;

Parágrafo Primeiro: Havendo conflito entre o horário normal de trabalho e o horário para prestação de exames escolares oficiais ou reconhecidos, o empregado estudante não sofrerá descontos em seus salários pelos dias não trabalhados, mas deverá compensar sua ausência, mediante prestação de trabalho em outros dias, de comum acordo com a empresa;

Parágrafo Segundo: A compensação a que se refere o parágrafo primeiro deverá ocorrer no prazo Máximo de 30 (trinta) dias após a ausência do empregado, sob pena da ausência converter-se em licença remunerada.

QUADRAGESIMA SEXTA – COMISSIONISTA: O cálculo das comissões para os empregados sujeitos a tal regime da remuneração, para fins de pagamento de décimo terceiro salário, férias e/ ou rescisão contratual será feito tomando por base o calculo dos valores da média: ou do ultimo trimestre, ou do ultimo semestre, ou do ultimo ano.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS: As Empresas obrigam-se a fornecer aos seus empregados, em papel que contenha identificação desta discriminação de quaisquer valores pagos e respectivos descontos.

QUADRAGESIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL: A água potável a ser fornecida aos empregados poderá ser tratada através de bebedouros ou filtros convencionais, desde que os mesmos estejam dentro das especificações técnicas, as quais deverão ser afixadas ao lado do bebedouro ou filtro, para ciência de todos os empregados.

QUADRAGESIMA NONA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA: As Empresas, quando da contratação de mão-de-obra temporária, deverão obedecer rigorosamente às legislações vigentes.



Parágrafo Único: A inobservância de qualquer dispositivo legal referente a contratação de mão-de-obra temporária, implica em estabelecimento do vínculo trabalhista com a empresa tomadora, por tempo indeterminado.

QUINQUAGÉSIMA - TRABALHADORAS DE EMPREITEIRA: As Empresas, ao contratarem os serviços de terceiros, deverão consignar nos respectivos contratos, a isonomia de tratamento a ser dispensada aos empregados de empreiteiras que terão, portanto, os mesmos direitos e obrigações contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho dentro da empresa.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNCIONÁRIOS REPRESENTANTES DA EMPRESA E DO SINDICATO: Os funcionários representantes das empresas, ao comparecerem ao Sindicato Profissional para tratarem de assuntos que envolvem o cumprimento de dispositivos legais, inclusive de atendimento às cláusulas convencionais, serão atendidos sem discriminação, com cordialidade, respeito e dignidade, pelos funcionários representantes das empresas com relação aos funcionários e diretores do Sindicato Profissional.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO PARA O ACIDENTADO: O empregado que sofrer acidentes de trabalho ou doenças profissionais e for afastado por período superior a 15 (quinze) dias, ao retornar terá garantia de emprego durante 12 (doze) meses.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA: Ajusta-se multa equivalente a 01 (um) piso da categoria vigente nesta convenção, à época da infração cometida, a ser paga em favor da parte prejudicada, pela parte que descumprir quaisquer obrigações constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

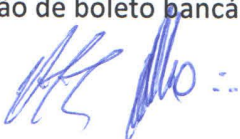
QUINQUAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL: Durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), as empresas repassarão a entidade sindical profissional, título de contribuição social, um valor de R\$ 22,16 (vinte e dois reais e dezesseis centavos) por cada empregado, no mês de novembro de 2022.

Parágrafo Primeiro: Os valores serão creditados na conta do sindicato profissional, através de boleto bancário emitido pela própria entidade.

Parágrafo Segundo: Os valores arrecadados a título de Programa de Desenvolvimento Social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Parágrafo Terceiro: A empresa enviará para o sindicato de trabalhadores demonstração do número de empregados existente na folha de pagamento no mês do recolhimento (CAGED).

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Conforme decidido pela Assembleia Geral da entidade patronal conveniente, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal associadas ou não, deverão recolher aos seus cofres uma contribuição destinada ao custeio de programas de assistência à categoria. As empresas abrangidas pela presente convenção contribuirão com o Sindicato das Indústrias de Explosivos no Estado de Minas Gerais – SINDIEMG - SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE EXPLOSIVOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, com a importância de **R\$5.979,75(cinco mil novecentos e setenta e nove reais e setenta e cinco centavos)** por ano a título de contribuição Assistencial Patronal, pela assistência prestada nas negociações em interesse da categoria, através de emissão de boleto bancário contra apresentação do respectivo recibo;



QUINQUAGÉSIMA SEXTA – CUMPRIMENTO DA NR 19: Os Sindicatos: Patronal e Profissional, no intuito de preservar a viabilidade das atividades econômicas das empresas pertencentes à categoria patronal e especialmente os empregos por ela gerados vem compromissar em cumprir integralmente as normas pactuadas na NR 19;

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR): As empresas poderão instituir programa de participação em lucros ou resultados para o exercício de 2022, poderá, alternativamente, em cumprimento ao disposto no artigo 2º da Lei 10.101/2000, celebrar acordo com a comissão eleita por seus empregados e um representante indicado pelo Sindicato Profissional ou Acordo Coletivo.

Parágrafo Primeiro: Caso a empresa não institua a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) para o ano de 2022, deverá pagar aos seus empregados um abono não inferior a R\$ 221,60 (duzentos e vinte e um reais e sessenta centavos) para cada empregado, que deverá ser pago até o dia 28 de fevereiro de 2023.

I) Para pagamento do abono, será observada a proporcionalidade dos meses trabalhados.

Parágrafo Segundo: As partes convencionam que o abono não integrará a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º, da CLT.

Parágrafo Terceiro: O empregado que tiver igual ou menos que 10 faltas injustificadas no período de vigência do programa, receberá 100% do valor do abono.

Parágrafo Quarto: PLR – PERÍODO 2022 - As empresas se obrigam, até 30 de novembro de 2022, pagar para os seus empregados o programa de participação nos lucros ou resultados do ano de 2021, que teve por meta o critério de absenteísmo.

Inciso Primeiro – O presente Acordo tem como fundamento legal às disposições contidas na Lei nº 10.101, datada de 20 de dezembro de 2000 que fica fazendo parte integrante deste acordo para todos os efeitos.

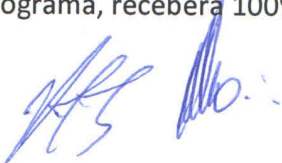
Inciso Segundo – Conforme previsto na Constituição Federal e no disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000, o pagamento da Participação nos Lucros/Resultados, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

Inciso Terceiro – Fica estabelecido o valor de R\$ 221,60,00 (duzentos e vinte e um reais e sessenta centavos) como base para cálculo da PLR relativa ao período de 01/01/2022 a 31/12/2022.

Inciso Quarto – O valor será calculado conforme o cumprimento da meta abaixo estabelecida:

Item	Faltas	Peso	Valor
a) Absenteísmo (< ou =)	10	100%	R\$221,60
TOTAL.....	100%.....		R\$221,60

Inciso Quinto - O empregado que tiver igual ou menos que 10 faltas injustificadas, no período de vigência do programa, receberá 100% do valor da PLR.



Inciso Sexto - Os admitidos e demitidos no prazo da PLR deverão receber obedecendo a proporcionalidade segundo a data de admissão do empregado no período de vigência do acordo, considerando fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados como mês completo. Assim sendo, para cada mês trabalhado o empregado terá direito a 1/12 avos do valor previsto no Parágrafo terceiro da cláusula segunda.

Inciso Sétimo - Os afastados pela Previdência Social receberão os valores proporcionais aos meses efetivamente trabalhados no período, aplicando-se a regra prevista no parágrafo quinto desta cláusula.

Inciso Oitavo – Taxa Negocial – A empresa pagará para o sindicato de trabalhadores a título de taxa negocial o percentual de 3% (três por cento), calculados sobre o valor bruto pago ao empregado a título de PLR - 2022.

Parágrafo primeiro – Os valores deverão ser recolhidos ao Sindicato até o 5º dia útil seguinte ao do pagamento aos empregados através da **conta número 000017641-9 do banco Sicoob, agência 3089 - Eldorado, Avenida João César de Oliveira, 3777, Contagem - Minas Gerais.**

QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DESCONTO REFEIÇÃO/ALMOÇO: Fica as empresas autorizadas a descontar do empregado, a título de fornecimento de almoço, a quantia máxima de R\$56,51 (cinquenta e seis reais e cinquenta e um centavos) mensais.

QUINQUAGÉSIMA NONA - JORNADAS DE TRABALHO e INTERVALO INTRAJORNADA: A jornada normal de trabalho será de até 44 horas semanais.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá instituir em conformidade ao art. 611-A, inciso III da CLT o intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos.

a) Sendo que os outros 30 minutos poderão ser compensados no final da jornada, ou seja, podendo assim o trabalhador sair 30 minutos mais cedo, ou ser compensados para pontes de feriados.

SEXAGÉSIMA - RECESSO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL: Durante o período de 23 de dezembro de 2022 a 13 de janeiro de 2023, haverá recesso na entidade sindical profissional. Portanto, durante esse período, as empresas deverão realizar as suas homologações no Ministério do Trabalho.

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – REPASSE: Quando do recolhimento e repasse da contribuição sindical profissional, as empresas deverão encaminhar a entidade sindical até o dia 10 do mês subsequente ao pagamento, lista nominal com valores descontados e profissão de todos os empregados que sofreram o desconto, além de cópia xerox do boleto quitado.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - **R\$50.000,00 (cinquenta mil reais)**, em caso de **Morte do empregado**, independentemente do local ocorrido;

II - **Até R\$50.000,00 (cinquenta mil reais)**, em caso de **Invalidez Permanente (Total ou Parcial)** do



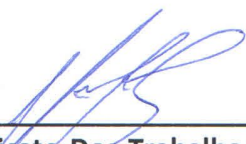
empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;

III - R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as regulamentações da SUSEP.

IV Parágrafo único - Na eventual hipótese de discussão judicial acerca da responsabilidade objetiva e/ou subjetiva da Empresa na ocorrência de sinistro coberto pelo presente Seguro de Vida, a quantia auferida (valor da indenização) pelo empregado e/ou seu (s) beneficiário (s) constantes deverão ser deduzidas a título de antecipação do (s) valor (es) que venha (m) ser devido (s) e/ou exigido (s) à Empresa em caso de eventual condenação.

Assim, estando as partes devidamente ajustadas, assinam a presente em 15 (quinze) laudas, somente anverso e em 03 (três) vias, de igual teor e forma.

Santo Antonio do Monte - MG, 18 de abril de 2022.



Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias Químicas, Plásticas E Farmacêuticas de Belo Horizonte e Região.

Vandeir Messias Alves – Presidente



SINDIEMG - Sindicato Das Indústrias De Explosivos Do Estado De Minas Gerais.

Magnaldo Geraldo Filho - Presidente