CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, de um lado, e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E ADMINISTRAÇÃO DA CONSTRUÇÃO EM EDIFICAÇÕES, CIMENTO, CAL E GESSO, LADRILHO ELÉTRICO E HIDRÁULICO, CERÂMICA, MÁRMORE E GRANITO, OLARIA E PRODUTOS E ARTEFATOS DE CIMENTO DE BELO HORIZONTE, SABARÁ, LAGOA SANTA, RIBEIRÃO DAS NEVES, SETE LAGOAS, NOVA LIMA E RAPOSOS, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - DATA-BASE - Fica mantida a data-base em 1º de outubro.

SEGUNDA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados da categoria profissional convenente serão corrigidos mediante aplicação do índice de **4,09% (quatro inteiros e zero nove centésimos por cento),** a partir de 1º de outubro de 2024, aplicáveis sobre os salários de 30 de setembro de 2024 (base de cálculo).

Parágrafo único - Poderão ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de outubro de 2023, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem, bem como o reajuste estabelecido na convenção coletiva relativa à data-base de 1º de outubro de 2023.

TERCEIRA - ADMISSÒES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de outubro de 2023 terão como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º outubro de 2023.

Parágrafo único - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída ou 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 na cláusula anterior por mês de serviço ou fração superior a quinze dias, aplicado sobre o salário de admissão.

QUARTA - QUITAÇÃO - Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei n º. 10.192, de 14.02.01, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 30 de setembro de 2024, no limite dos percentuais concedidos.

QUINTA - COMPENSAÇÃO FUTURA - Os percentuais de aumentos ou correções salariais, ora concedidos serão compensáveis a qualquer tempo, caso sobrevenha Medida Provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024.

SEXTA - PISO SALARIAL - A partir da vigência da presente Convenção Coletiva, fica assegurado que nenhum trabalhador, da área de produção, abrangido por este instrumento, poderá perceber remuneração inferior a **R$ 1.533,00 (um mil, quinhentos e trinta e três reais).**

SÉTIMA - HORAS EXTRAS - A partir da assinatura da presente convenção, as horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a. com o acréscimo de 80% (oitenta por cento), em relação à hora normal, as 2 (duas) primeiras horas;

b. com o acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, as horas excedentes de 2 (duas).

Parágrafo Único - No caso de trabalho extraordinário além de duas horas, será fornecido lanche ao empregado no início da prorrogação.

OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - As empresas que optarem pelo pagamento por meio de cheques, deverão estabelecer condições que possibilitem aos empregados o respectivo desconto no mesmo dia em que o pagamento for efetuado.

§ 1º - As empresas fornecerão comprovante de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação do empregador e empregado, discriminando, ainda, os valores pagos, os descontos efetuados com seus respectivos títulos, especialmente os relativos à Previdência Social e ao FGTS.

§ 2º - As empresas concederão a seus empregados em comprovante que contenha identificação da empresa e do empregado, um adiantamento quinzenal equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, no dia 20 (vinte) do mês respectivo.

NONA - PAGAMENTO DE PARCELAS RESCISÓRIAS - As empresas efetuarão o pagamento das verbas rescisórias até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho

§ 1º - A inobservância dos prazos estabelecidos acima, sujeitará o infrator ao pagamento da multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, nos termos do parágrafo 8º, art. 477 da CLT.

§ 2º - A notificação da dispensa ou despedida, constará sempre o local, dia e hora do acerto rescisório.

DÉCIMA - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS - O início das férias individuais não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, devendo ser fixadas a partir do primeiro dia útil da semana e pré-avisadas com o prazo de 30 (trinta) dias.

§ 1º - Não será descontado, para efeito de proporcionalidade das férias, o descanso semanal perdido, por ter ocorrido falta injustificada.

§ 2º - 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.

§ 3º - Em caso de férias coletivas, as empresas deverão comunicar o sindicato dos trabalhadores, com antecedência de 15 dias, sobre o início das férias coletivas dos empregados.

DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO ASSIDUIDADE - Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 3 (três) faltas ao serviço, justificadas ou não, inclusive por atestados médicos, quando retornar do gozo de férias, será pago uma gratificação no valor e dentro dos critérios estabelecidos nos parágrafos desta cláusula.

§ 1º - A gratificação será no valor correspondente a ¼ (um quarto) do valor 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$ 453,93 (quatrocentos e cinquenta e três reais e noventa e três centavos).**

§ 2º - 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 acidente do trabalho desde que o afastamento dentro período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses.

§ 3º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida nos casos de gozo das férias, demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, e pedido de demissão, não sendo devida no caso de férias proporcionais.

§ 4º - O limite estabelecido no Parágrafo Primeiro foi corrigido pelos mesmos índices de correção salarial concedido à categoria.

§ 5º - Esta gratificação não será cumulativa, com nenhuma outra da mesma natureza, concedida pelas empresas, prevalecendo apenas a situação mais favorável.

§6º - A gratificação prevista nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias.

DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - A primeira parcela do 13º salário, se requerida em janeiro, poderá ser paga juntamente com o pagamento das férias do empregado.

Parágrafo Único - A segunda parcela será paga com base em 12/12 do salário de dezembro, cabendo às empresas efetuar a compensação da antecipação feita, pelo seu valor histórico. Fica ressalvado que o saldo a receber do décimo-terceiro salário não poderá ser inferior à metade do salário devido ao empregado no mês de dezembro/2024, salvo se houver mudança na legislação pertinente.

DÉCIMA TERCEIRA - REFEITÓRIOS - As empresas com mais de 15 (quinze) empregados deverão manter local adequado, dentro de suas possibilidades, com mesa e cadeiras, para a refeição de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

DÉCIMA QUARTA - DA CTPS - As empresas deverão fazer as devidas anotações nas carteiras profissionais de seus empregados, no que diz respeito às funções por ele exercidas, alterações salariais, promoções, férias e demais anotações exigidas por

lei, não podendo reter a carteira do empregado por mais de 48 (quarenta e oito) horas e nem anotar na mesma os atestados médicos apresentados pelo empregado.

Parágrafo Único - Os contratos de experiência, quando permitidos, deverão ser anotados na CTPS do empregado, sob pena de tais contratos tornarem-se indeterminados para todos os efeitos.

DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Não será admitido contrato de experiência para o empregado que comprove pelas anotações em sua CTPS já haver trabalhado na função para a qual será contratado, pelo período de 12 (doze) meses consecutivos ou não em empresas da mesma atividade econômica.

Parágrafo Único - Não será admitido contrato de experiência em caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - As empresas que optarem, poderão dispensar seus empregados do trabalho aos sábados, aumentando a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 1º - As horas prorrogadas nos limites necessários para atender a compensação referida no "caput" não serão consideradas extraordinárias.

§ 2º - Optando as empresas pelo critério disposto no "caput" e recaindo um feriado no sábado, a jornada de segunda a sexta-feira não será acrescida das horas de compensação. Ocorrendo este acréscimo de horas, as mesmas serão consideradas como horas extras.

DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA - As empresas se obrigam a fazer em favor de seus empregados que optarem expressamente pelo benefício contido nesta cláusula, um seguro de vida e acidentes em grupo, observadas as coberturas mínimas, a serem garantidas pela Seguradora:

- **R$ 16.207,79 (dezesseis mil, duzentos e sete reais e setenta e nove centavos)**. Em caso de morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

- **R$ 16.207,79 (dezesseis mil, duzentos e sete reais e setenta e nove centavos)**. Em caso de invalidez permanente do empregado, causado por acidente ou doença, independentemente do local ocorrido. Caso a invalidez por acidente seja parcial, a indenização deverá ser proporcional ao grau de invalidez.

- **R$ 8.102,26 (oito mil, centos e dois reais e vinte e seis centavos)**. Em caso de morte do cônjuge do empregado(a) por qualquer causa.

- **R$ 4.048,96 (quatro mil, quarenta e oito reais e noventa e seis centavos)**. Em caso de morte de cada filho, limitado a 4 (quatro), do empregado por qualquer causa.

- **R$ 4.048,96 (quatro mil, quarenta e oito reais e noventa e seis centavos)**. Em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) com invalidez por doença congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o seu parto.

- As indenizações, independente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 48 horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

§ 1º - O empregado optante arcará com até 10% (dez por cento) do custo do seguro, descontados estes 10% (dez por cento) em folha de pagamento.

§ 2º - A implementação do seguro nestes termos deverá ter a anuência expressa do empregado, uma vez que o desconto de sua cota parte será efetuada em folha.

§ 3º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes no "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para a concessão do seguro, e escolher a Seguradora que melhor lhes convier.

§ 4º - Em caso de desligamento do empregado, por qualquer motivo, cessa imediatamente a obrigação contida nesta cláusula.

DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO EMPREGADO - Toda dispensa de empregado deverá ser feita por escrito, devendo tal documento conter a data da dispensa e em qual das modalidades previstas em lei o mesmo está sendo dispensado, devendo o trabalhador assinar e receber uma cópia como sinal de recebimento, sob pena de nulidade da dispensa.

§ 1º - Em quaisquer casos de dispensa de analfabetos, as mesmas só terão validade quando aposta a impressão digital na presença de 2 (duas) testemunhas, que assinarão conjuntamente.

§ 2º - Fica vedado às empresas determinar o cumprimento do aviso prévio "em casa" mesmo fora do seu local de serviço, sob pena de descaracterizar tal instituto.

DÉCIMA NONA - LANCHES - As empresas deverão conceder, pela manhã e gratuitamente, lanche a seus empregados, composto de café, leite, pão e margarina.

VIGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA - Será de iniciativa comum das partes a divulgação da presente Convenção, obrigando-se os empregadores a afixarem um exemplar no quadro de avisos.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DOS DOMINGOS E FERIADOS - As horas trabalhadas aos domingos e feriados, sem que tenha havido a devida compensação em outro dia, serão remuneradas em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE - Fica assegurada a conversão do abono de ponto do estudante, em licença não remunerada, nos dias de prova, desde que avisado o empregador com antecedência mínima de 72 horas e mediante comprovação.

Parágrafo Único - Não será exigida a prestação de serviço extraordinário do empregado estudante, quando em horário coincidente com as aulas.

VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO – Os estabelecimentos cujo número de empregados for superior a 5 (cinco), adotarão, obrigatoriamente, um dos sistemas de controle de ponto previstos em lei.

§ 1º - Haverá um único cartão de ponto para cada empregado, naquelas empresas que adotarem esse sistema de controle, no qual serão registradas, além das horas normais, as horas laboradas em sobrejornada.

§ 2º - Os empregados ficam desobrigados da marcação de ponto nos intervalos intra-jornada.

VIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÂRIO - As empresas concederão ao empregado, quando em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º e o 90º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor igual a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito dessa complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária do empregado.

VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de falecimento do empregado, as empresas ficam obrigadas ao pagamento da quantia equivalente a 1 (um) salário do empregado vigente no mês do falecimento, a título de auxílio funeral.

VIGÉSIMA SÉXTA - CONTRATO DE SUB-EMPREITADA - Havendo contratação de sub-empreiteiras e no caso de inadimplência destas para com seus empregados, a empreiteira providenciará a retenção dos valores correspondentes aos salários e demais obrigações trabalhistas devidas.

VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS - As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos/odontológicos emitidos pelo Sindicato Profissional, desde que este esteja conveniado com o SUS, salvo se as empresas mantiverem serviço médico/odontológico próprio ou conveniado nas 24 (vinte e quatro) horas do dia.

Parágrafo Único - As faltas descontadas e posteriormente justificadas, deverão ter seu valor reposto ao empregado, no primeiro pagamento subsequente à apresentação do atestado.

VIGÉSIMA OITAVA - PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO - Garante-se aos empregados aos quais faltarem 12 (doze) e 24 (vinte e quatro) meses para completarem o tempo de serviço para aposentadoria e que tenham no mínimo 5 (cinco) e 10 (dez) anos de serviço na empresa, respectivamente, o direito de não serem dispensados, salvo nos casos de cometimento de falta grave ou de encerramento das atividades da empresa, desde que, previamente o empregado tenha cientificado o empregador, do tempo que lhe falta para a jubilação e a condição que a aposentadoria por tempo de serviço se efetive na data prevista.

VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa, no prazo de 10 (dez) dias após a cessação de prestação de serviço militar obrigatório (baixa), a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO DO PIS E AUXÍLIO NATALIDADE - As empresas concederão a seus empregados, desde que pré-avisadas com 72

(setenta e duas) horas, licença remunerada correspondente a 1/2 expediente, a fim de que possam receber o PIS e o auxílio natalidade.

Parágrafo Único - As empresas que preferirem, poderão receber o PIS e Auxílio Natalidade devidos, perante o órgão competente e repassar a importância recebida aos beneficiários, hipótese que não se aplicará o disposto no "caput" desta cláusula.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO PARA AFASTAMENTO E APOSENTADORIA - As empresas deverão fornecer aos seus empregados o formulário para atestado de afastamento por auxílio doença ou por aposentadoria, devidamente preenchido, em 05 (cinco) dias úteis.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXTRATO FGTS - Sempre que encaminhados pelo agente arrecadador, as empresas se obrigam a repassar aos empregados os extratos do FGTS.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO/SALÁRIO - Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e pedido de demissão.

Parágrafo Único - Fica vedada também a dispensa da empregada até 60 (sessenta) dias após o aborto legal devidamente comprovado, ocorrido depois do terceiro mês de gestação, ressalvadas também as hipóteses de cometimento de falta grave e pedido de demissão.

TRIGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO OU POR TAREFA - Aos empregados que recebem remuneração por produção ou tarefa fica assegurada a percepção do salário integral, calculado pela média da semana anterior, quando, por culpa do empregador, for impossível a realização da tarefa ajustada.

TRIGÉSIMA-QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, assim entendida a que perdure por mais de 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE SALÁRIO NA OCORRÊNCIA DE FATORES CLIMÁTICOS OU ADVERSOS - Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em virtude de fatores climáticos, falta de material ou maquinaria danificada, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho durante toda a jornada ou sejam dispensados.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - REMÉDIOS - As empresas deverão celebrar convênios com farmácias situadas nas proximidades dos seus estabelecimentos, visando a obtenção de descontos nos remédios comprados por seus empregados.

TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA - As empresas ficam obrigadas a organizar e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, nos moldes da NR-5.

§1º - Após a eleição, a empresa fica obrigada a encaminhar à entidade profissional a ata de constituição da CIPA;

§2º - A eleição será realizada durante o expediente normal da empresa, respeitados os turnos, e será obrigatória, devendo ter a participação de, no mínimo, a metade mais um do número de empregados de cada setor.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição;

§ 4º - A eleição para o novo mandato da CIPA deverá ser convocada pelo empregador, com prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato e realizada com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato;

§ 5º - Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade salvo quando houver concordância expressa dos membros;

§ 6º - Quando houver constatação de risco e/ou ocorrer acidente do trabalho, com ou sem vítima, o responsável pelo setor deverá comunicar a ocorrência, de imediato, ao presidente da CIPA, o qual, em função da gravidade, convocará reunião extraordinária ou incluirá na pauta ordinária;

§ 7º - Quando houver acidente do trabalho com vítima, a empresa deverá comunicar o ocorrido ao Sindicato Profissional até 1 (um) dia após o acidente.

§ 8º - As empresas observarão todas as demais normas contidas na NR-05, no que diz respeito à constituição e ao funcionamento regular da CIPA.

§ 9º - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidente, inclusive suplente, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

§ 10º - A CIPA se reunirá com todos os seus membros pelo menos uma vez por mês, em local apropriado e durante o expediente normal das empresas, obedecendo ao calendário anual.

§ 11º - O empregador deverá promover, para todos os membros da CIPA, titulares e suplentes, inclusive para o secretário e seu substituto, em horário de expediente normal da empresa, o curso sobre prevenção de acidente do trabalho, com carga horária mínima de 18:00 horas, obedecendo ao currículo básico constante do anexo III da NR-5.

TRIGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS - As empresas deverão colocar no canteiro de obras, em local acessível, à disposição dos empregados, todo material necessário à prestação dos primeiros socorros em caso de acidente.

§ 1º - As empresas se responsabilizarão pela remoção do empregado acidentado no trabalho, providenciando veículo em condições adequadas para levá-lo até o local onde será devidamente atendido, ou até o local da contratação, caso o acidente exija tal remoção.

§ 2º - Em caso de acidente do trabalho ou mal súbito o empregador fica obrigado a transportar o empregado, com urgência em condições adequadas, para locais

em que exista assistência médica apropriada, desde que ocorra no horário de trabalho ou em decorrência de acidente de trabalho, arcando o empregador com as despesas de alimentação e medicamentos até a remoção para o hospital.

§3º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir a sua locomoção normal, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência, cabendo ao empregado comunicar a empresa sobre a impossibilidade de sua locomoção.

QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES E EPI'S - As empresas fornecerão gratuitamente 02 uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, fornecendo também o EPIs quando necessário, com renovação proporcional ao desgaste.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - O empregado quando admitido, deverá ser instruído quanto ao uso do equipamento de proteção individual, aos riscos no exercício de suas funções e ao programa de prevenção de acidentes, se este for desenvolvido pelo empregador, durante o tempo em que for necessário, devendo o empregado estar acompanhado de um membro da CIPA.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa, após o gozo de benefício previdenciário, por motivo de doença, por mais de 30 (trinta) dias, a garantia de emprego ou salário, de 90 (noventa) dias após o retorno. Em caso de afastamento por motivo de acidente de trabalho fica assegurada a garantia de emprego por 12 (doze) meses, contados após a cessação do auxílio doença acidentário, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/91.

Parágrafo Único - Ficam ressalvados das garantias previstas no "Caput", os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e término de contrato a prazo.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT - As empresas ficam obrigadas a enviar ao sindicato Profissional, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT" encaminhada à Previdência Social, nos termos da Lei 8.213/91, no prazo de 15 (quinze) dias.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

a. Nos casos previstos no art. 473 da CLT.

b. Até 02 (dois) dias em cada semestre, consecutivos ou não, para o empregado(a) viúvo(a), sem companheiro(a), acompanhar filho menor até 14 (quatorze) anos, ou filho excepcional de qualquer idade, a médico ou hospital, mediante comprovação.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SOCIAL - Desde que expressamente autorizadas pelos empregados, as empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento, a mensalidade sindical devida pelos empregados sócios do Sindicato.

QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DIRIGENTE SINDICAL - As empresas concederão aos dirigentes sindicais eleitos ou suplentes em exercício, limitados ao

número de 01 (um) por empresa, licença de até 03 (três) faltas por mês, sendo 2 (duas) com remuneração e 1 (uma) sem remuneração, alternadas, para o exercício de atividade sindical, sem prejuízo do período de férias, do pagamento do 13º salário e do repouso remunerado, desde que o pedido de liberação seja feito com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante requisição do presidente do sindicato profissional ou seu substituto legal, dirigida à empresa.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA - As empresas se obrigam a receber os diretores do Sindicato da categoria profissional e seus assessores, desde que pré-avisadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 4 (quatro) pessoas.

QUADRAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO - As empresas não criarão obstáculos para a sindicalização de seus empregados.

QUADRAGÉSIMA NONA - CONSELHO DE EMPRESA - Recomenda-se às empresas que se esforcem por constituir a figura do representante dos empregados junto à direção das empresas que tenham de 10 (dez) a 49 (quarenta e nove) empregados e para aquelas que tenham 50 (cinquenta) ou mais empregados, o Conselho da Empresa, integrado por 3 (três) representantes dos empregados e 3 (três) do empregador, com a mesma garantia dos representantes dos empregados da CIPA, cabendo-lhes a fiscalização do cumprimento das Sentenças Normativas, Acordos ou Convenções Coletivas e apreciação prévia das divergências entre empregados e empregadores, antes do ajuizamento de qualquer ação.

QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISO - As empresas reservarão espaços apropriados para a afixação dos avisos de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS - As empresas fornecerão à entidade sindical profissional, relação dos empregados existentes na data-base, dela constando nome e profissão de cada um deles, para fins de estudos estatísticos e projetos assistenciais.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS SALARIAIS - As empresas não efetuarão qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo aqueles previstos em lei, no contrato individual do trabalho, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, em sentença normativa de dissídio coletivo, ou quando se tratar de desconto decorrente de adiantamento salarial, respeitadas as regras previstas no artigo 462 "caput" e parágrafos da CLT.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EDUCAÇÃO BÁSICA DO TRABALHADOR - A fim de aprimorar o Programa de Alfabetização do Trabalhador, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se obrigam a adequar local, dentro de suas possibilidades, para instalação da "sala de aula", podendo ser utilizado o mesmo local destinado às refeições.

§ 1º - Sem prejuízo da produção e mediante prévio entendimento com o sindicato profissional, caberá à empresa definir o horário de realização do(s) curso(s) de alfabetização, sendo que tal período não será considerado como trabalhado nem à disposição da empresa.

§ 2º - Os empregados que desejarem participar do(s) curso(s) de alfabetização, deverão fazer uma requisição prévia, através de documento escrito e encaminhado à direção da empresa.

§ 3º - Todas as despesas decorrentes do(s) curso(s) de alfabetização, tais como os resultantes da contratação e pagamento de salários de professores e da compra de material destinado ao uso dos empregados, correrão por conta do sindicato profissional.

§ 4º - Os sindicatos patronais convenentes deverão divulgar entre as empresas associadas os convênios entre o Serviço Social da Indústria - SESI, a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG, com a participação do Ministério da Educação, que visem à implantação de cursos de alfabetização dos trabalhadores.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CULTURA E LAZER - As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de atividades culturais e de lazer com a participação dos empregados.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SEGURO DESEMPREGO - As empresas deverão fornecer em tempo hábil, os documentos de sua responsabilidade necessários para obtenção do seguro-desemprego.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA -PRÊMIO APOSENTADORIA - Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, e que contarem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será paga uma gratificação única equivalente a 1 (um) salário nominal do empregado, à época de sua aposentadoria.

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

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DO TRABALHO - Quando houver acidente do trabalho com vítima fatal, a empresa deverá comunicar o ocorrido ao sindicato Profissional até 1 (um) dia após o acidente.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÀO NOS LUCROS OU RESULTADOS – As empresas representadas pelo Sindicato Patronal Convenente pagarão a seus empregados, a título de participação nos lucros ou resultados relativa ao ano de 2024, a quantia de **R$ 290,62 (duzentos e noventa reais e sessenta e dois centavos),** em 2 (duas) parcelas iguais, de **R$ 145,31 (cento e quarenta e cinco reais e trinta e um centavos)** cada, a primeira juntamente com os salários de **abril de 2025** e a segunda juntamente com os salários de **agosto de 2025**.

§ 1º - Só farão jus ao pagamento integral do valor estipulado nesta cláusula os empregados admitidos até o dia 1º de janeiro de 2024 e que permanecerem na empresa até o dia 31 de dezembro de 2024, sendo que os admitidos após 1º de janeiro de 2024 ou os que se desligarem do emprego antes de 31 de dezembro de 2024 terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado por mês de serviço ou fração igual ou superior a quinze dias.

§ 2º – Perderão o direito à Participação nos Lucros ou resultados os empregados que tiverem mais de 3 (três) faltas ao serviço no quadrimestre que antecede o pagamento.

§ 4º - Estão excluídas da obrigatoriedade de cumprimento do disposto nesta cláusula, as empresas que já possuem programas de participação nos lucros ou resultados para o ano de 2024.

§ 5º- O pagamento da participação nos lucros ou resultados foi ajustado, porque o absenteísmo ficou dentro do limite de 5% estabelecido para o setor no período de 1º de janeiro de 2024 a 15 de dezembro de 2024.

QUINQUAGÉSIMA NONA – COTA NEGOCIAL - Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores, ocorrida em **30/08/2024**, as empresas, como simples intermediárias, descontarão mensalmente dos salários dos seus empregados, a título de cota negocial, **1% (um por cento) sobre o piso salarial fixado nesta Convenção Coletiva, a partir de janeiro de 2025**, e depositarão o produto da arrecadação até o 5º dia útil após o desconto, na conta corrente nº 00506.660-0, operação 003, da Caixa Econômica Federal, agência 0081 - Tupinambás, em Belo Horizonte, em favor do Sindicato dos Trabalhadores, ou em guia extraída no site do favorecido www.sticbh.org.br, na página "EMISSÃO DE BOLETOS", podendo, ainda, solicitar a guia para a COBPAGUE, empresa inscrita no CNPJ nº 44.343.286/0001-14, através dos seguintes contatos: www.cobpague.com.br, e-mail diretoria@cobpague.com.br, Telefone/WhatsApp (31) 98356-0414, ressalvado o direito de oposição individual do trabalhador, na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - Fica garantido o direito de oposição ao empregado que não queira contribuir com o pagamento da cota negocial, o qual poderá ser manifestado, uma única vez, **no prazo de 10 (dez) dias**, contados a partir do dia **06/01/2025**, excepcionalmente para esta Convenção Coletiva, ou da cobrança da primeira contribuição, sempre à escolha do trabalhador.

§ 2º - No caso de a oposição observar como termo inicial o desconto da primeira contribuição, o prazo será contado a partir da efetiva ciência por parte do trabalhador, por meio do recebimento do contracheque no qual a cobrança esteja registrada.

§ 3º - O direito de oposição poderá ser exercido, à escolha do trabalhador, pessoalmente junto à entidade sindical laboral, em sua sede, que lhe fornecerá o respectivo comprovante, o qual deve, posteriormente, ser apresentado pelo empregado ao seu empregador, para que não sejam processados os descontos da cota negocial.

§ 4º - Após o desconto, as empresas enviarão ao sindicato profissional a relação dos empregados que sofreram o desconto com a discriminação dos valores recolhidos.

§ 5º - Se houver atraso no recolhimento do valor a ser descontado dos empregados, as empresas deverão efetuá-lo com acréscimo da correção monetária devida, além de multa de 10% (dez por cento).

§ 6º - Em caso de manifestação do trabalhador ou ação, administrativa ou judicial, determinando que o empregador deixe de efetuar o desconto da cota negocial,

deve a empresa comunicar o fato ao sindicato profissional imediatamente, para que este tome as providências que entender cabíveis.

§ 7º - O sindicato profissional signatário da presente Convenção se responsabiliza administrativa e judicialmente, nos termos da lei, pelo desconto da cota negocial, cabendo às empresas apenas a função de meras intermediárias.

SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral do SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA E OLARIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, as empresas, associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do direito do trabalho coletivo.

§ 1º - Oportunamente a entidade patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10%, mais juros.

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue a sua entidade patronal, até 10 (dez) dias antes do vencimento da contribuição.

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE - As empresas representadas pelo sindicato patronal convenente fornecerão a seus empregados vale-transporte, sujeito ao desconto legal e dependente de requerimento escrito do empregado, em 2 (duas) vias, sendo a segunda devolvida ao trabalhador com recibo da empresa.

Parágrafo Único - Não havendo interesse do empregado no vale-transporte, deverá ele, obrigatoriamente, comunicar tal fato também por escrito ao seu empregador.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR - Fica instituído o dia 16 de julho como o dia do trabalhador do 3º Grupo.

SEXAGÉSIMA TERCEIRA- ATESTADO DEMISSIONAL - Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, as empresas representadas pela entidade patronal convenente fornecerão ao empregado dispensado ou demitido, que exerceu suas funções em condições insalubres ou perigosas, além dos documentos exigidos por lei, atestado médico demissional, nos termos da NR-7.

SEXAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO - As empresas se obrigam a cumprir as determinações contidas na NR-18, baixada pelo Ministério do Trabalho, no que diz respeito às condições sanitárias, de higiene, de conforto e de segurança dos locais de trabalho, devendo fornecer aos seus empregados água filtrada, instalações sanitárias adequadas, locais para refeições e abrigo, de acordo com as exigências da aludida Portaria.

SEXAGÉSIMA QUINTA - ACERVO TÉCNICO - Desde que solicitado pelo empregado dispensado, a empresa representada pelo sindicato patronal convenente deverá fornecer declaração a respeito dos cursos por ele concluídos e de sua qualificação profissional, no período trabalhado na empresa.

SEXAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DA CCT - As condições estabelecidas em acordos coletivos de trabalho firmados pelo Sindicato Profissional, em regulamentos da empresa e nas cláusulas do contrato individual de trabalho, bem como as já estabelecidas em lei ou que vierem a ser estabelecidas prevalecerão sobre as estipuladas nesta Convenção Coletiva.

SEXAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO - Havendo alteração na política salarial vigente as partes comprometem-se a voltar a se reunir.

SEXAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO - As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contraproposta pela entidade sindical patronal.

SEXAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - O processo de prorrogação, de renúncia ou de revogação, total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado às normas pré-estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

SEPTUAGÉSIMA - MULTA - Em caso de descumprimento das cláusulas do presente instrumento, fica estabelecida multa para qualquer das partes convenentes no valor de 1 (um) piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva. Ocorrendo reincidência específica, a multa será de um piso salarial e meio.

SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – DIFERENÇAS SALARIAIS – As diferenças salariais resultantes da aplicação das cláusulas desta convenção coletiva poderão ser pagas juntamente com os salários de **janeiro de 2025 e/ou fevereiro de 2025**, sem qualquer ônus.

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – FECHAMENTO DO PONTO ANTECIPADO - Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

> **Parágrafo único** – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL: Fica facultado às empresas, firmar com seus empregados, individualmente, o Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas com a assistência do sindicato profissional, conforme artigo 507-B da CLT.

> **Parágrafo 1º** - O Termo de Quitação Anual será confeccionado pela empresa e conterá de forma discriminada a cada mês, as obrigações de dar e fazer cumpridas relativas ao período de 12 meses anteriores, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.
>
> **Parágrafo 2º** - O Termo de Quitação deverá conter:
> a) Dados da empresa e empregado;
> b) Período do termo de quitação;

c) Todas as obrigações de dar e fazer cumpridas deverão ser relacionadas mensalmente, ou seja, todas as obrigações cumpridas pelo empregador em relação a aquele empregado, discriminadas mês a mês.

Parágrafo 3º - O termo de quitação anual é facultativo e poderá ser feito na vigência do contrato de trabalho ou após a rescisão contratual.

Parágrafo 4º - A assistência do sindicato profissional é obrigatória e terá um custo de **R$ 60,00** a ser pago pela empresa no referido ato, pelo auxílio e conferência dos dados constante no termo.

Parágrafo 5º - O sindicato profissional não poderá recusar a assistência no Termo de Quitação Anual, salvo se houver divergência das informações descritas no termo em face da documentação apresentada.

SEPTUAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DATA BASE/ VIGÊNCIA – Mantem-se a data base em 1º de outubro. A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de **12 (doze) meses**, iniciando em **1º de outubro de 2024** e terminando em **30 de setembro de 2025.**

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

E por estarem assim ajustados, firmam o presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 23 de dezembro de 2024.

gov.br
Documento assinado digitalmente
RALPH LUIZ PERRUPATO
Data: 26/12/2024 12:25:43-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA A CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Ralph Luiz Perrupato
CPF Nº 513.582.206-20

ASSINADO DIGITALMENTE
SINDICATO DOS TRABS NAS INDS DE CONSTRUCAO
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:
http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E ADMINISTRAÇÃO DA CONSTRUÇÃO EM EDIFICAÇÕES, CIMENTO, CAL E GESSO, LADRILHO ELÉTRICO E HIDRÁULICO, CERÂMICA, MÁRMORE E GRANITO, OLARIA E PRODUTOS E ARTEFATOS DE CIMENTO DE BELO HORIZONTE, SABARÁ, LAGOA SANTA, RIBEIRÃO DAS NEVES, SETE LAGOAS, NOVA LIMA E RAPOSOS.
Afonso José do Rosário
CPF: 423.280.126-04