

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - SINDIMIVA - 2026 / 2027

I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS E REMUNERATÓRIAS

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários nominais vigentes em 31/10/2026 serão reajustados, a partir de 01/11/2026, pela variação integral do INPC/IBGE apurada no período de 01/11/2025 a 31/10/2026, ou por outro índice que seja mais benéfico ao trabalhador, observados os seguintes salários de ingresso

a) Para empresas com até 50 empregados, valor correspondente a 10% (dez por cento) acima do salário mínimo nacional;

b) Para empresas com 51 a 100 empregados, valor correspondente a 10% (dez por cento) acima do salário de ingresso previsto na alínea "a";

c) Para empresas com mais de 100 empregados, valor correspondente a 10% (dez por cento) acima do salário de ingresso previsto na alínea "b".

§ 1º - Caso o INPC/IBGE, ou outro índice mais benéfico ao trabalhador, seja inferior a 10% (dez por cento), será aplicado o respectivo índice.

§ 2º - Os salários de ingresso estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" serão reajustados sempre que houver reajuste do salário mínimo pelo Governo Federal.

2 - AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE: Após a correção salarial prevista na Cláusula 1ª, as EMPRESAS concederão aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho um ajustamento salarial de 5% (cinco por cento), a título de Aumento Real/Produtividade.

3 - ABONO / 2026: As EMPRESAS pagarão, a título de ABONO referente ao ano de 2026, os seguintes valores:

RECEBIDO

03/09/2026

Telefones: 031 3849-9101 | 031 99795-6921

- a) Para empresas com até 50 empregados, 1 (um) salário mínimo nacional vigente na data do pagamento;
- b) Para empresas com 51 a 100 empregados, 1,5 (um vírgula cinco) salário mínimo nacional vigente na data do pagamento;
- c) Para empresas com mais de 100 empregados, 2 (dois) salários mínimos nacionais vigentes na data do pagamento.

§ 1º - O ABONO/2026 será pago em parcela única, em dinheiro, até 5 (cinco) dias após a aprovação da Convenção Coletiva de Trabalho.

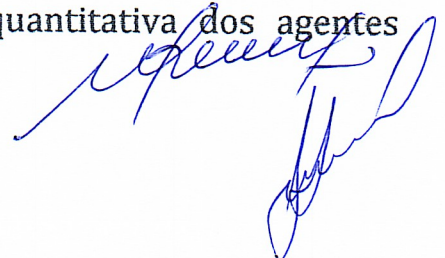
§ 2º - Terão direito ao ABONO todos os empregados pertencentes ao quadro de funcionários em 31/10/2026, inclusive os trabalhadores afastados por doença profissional ou acidente de trabalho.

§ 3º - Os trabalhadores demitidos, aposentados ou afastados por doença comum receberão o abono proporcionalmente aos meses trabalhados no ano de 2026.

§ 4º - As EMPRESAS fornecerão ao METASITA listagem dos empregados, com nome e valor a receber, até a data do pagamento.

4 - ISONOMIA SALARIAL: Nenhum trabalhador das EMPRESAS que exerça a mesma função e desempenhe as mesmas atividades exercidas por outro trabalhador poderá receber salário diferenciado.

5 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: As EMPRESAS pagarão o Adicional de Insalubridade, quando devido, após apuração dos agentes insalubres realizada por empresa legalmente habilitada, com acompanhamento do METASITA, conforme avaliação qualitativa ou quantitativa dos agentes nocivos previstos na NR-15.



1º - O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário mínimo vigente no mês, a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - O adicional não será devido na hipótese de eliminação ou neutralização dos agentes insalubres.

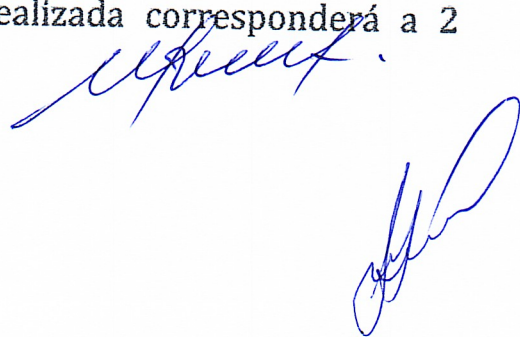
6 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: As EMPRESAS pagarão Adicional de Periculosidade aos empregados expostos a risco elétrico, no valor de 30% (trinta por cento) do salário nominal, com incidência nas horas extras, enquanto persistir a condição de risco.

7 - RETORNO DE FÉRIAS: As EMPRESAS pagarão aos empregados, independentemente da data de admissão, quando do retorno do gozo de férias, adicional correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração de férias, excluído o terço constitucional.

§ 1º - Os empregados que não fizerem jus a 30 (trinta) dias de férias receberão o Retorno de Férias proporcionalmente ao número de dias de direito.

§ 2º - O Retorno de Férias será devido também na hipótese de férias não gozadas ou indenizadas.

8 - HORAS EXTRAS: Fica expressamente proibida a realização de horas extras pelos trabalhadores das EMPRESAS. Em casos de extrema necessidade, as horas extras realizadas serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Se o trabalhador optar pela compensação, cada hora extra realizada corresponderá a 2 (duas) horas de descanso.



§ 1º - Nos casos de convocação fora do horário normal de trabalho para atendimento de emergência, as horas extras serão contadas a partir do início do deslocamento até o retorno à residência.

§ 2º - Será preservado, quando da convocação dos trabalhadores, o intervalo mínimo legal entre jornadas.

§ 3º - As EMPRESAS enviarão mensalmente ao METASITA relação das horas extras realizadas, indicando as horas pagas, compensadas, os horários e os motivos de sua realização.

§ 4º - Anualmente, as empresas representadas pelo SINDIMIVA, estabelecidas na base territorial do METASITA e que adotarem Banco de Horas, realizarão balanço individual das horas extras, descontadas as compensações realizadas.

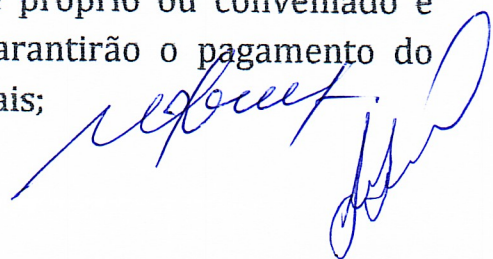
§ 5º - Apurado saldo positivo em favor do trabalhador, as horas serão pagas como extras, com o adicional convencional, zerando-se o saldo para início de novo período.

§ 6º - O pagamento do saldo anual será realizado na folha do mês de novembro.

9 - ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO: A Cláusula 12ª da CCT vigente, após as devidas correções conforme o reajuste salarial negociado, será acrescida das seguintes disposições:

a) As empresas cujos empregados utilizem restaurantes parceiros garantirão o pagamento do subsídio convencionado;

b) As empresas que não possuam restaurante próprio ou conveniado e cujos empregados levem a própria refeição garantirão o pagamento do subsídio convencionado, nos seguintes percentuais;



c) Considerando o valor diário de refeição a R\$25,00 (vinte cinco reais) tendo como base o mês de setembro/2026.

I - 90% (noventa por cento) para salários até R\$1.633,50;

II - 85% (oitenta e cinco por cento) para salários de R\$1.633,51 a R\$2.213,94;

III - 80% (oitenta por cento) para salários acima de R\$2.213,94.

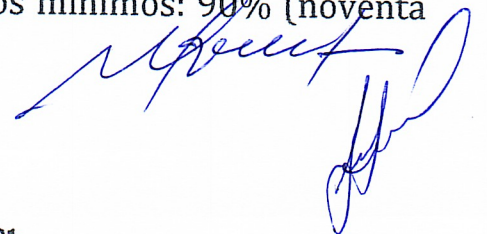
10 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Fica assegurado aos empregados que completarem 1 (um) ano de contratação na empresa, a partir de 01/11/2026, o direito a 1% (um por cento) de aumento real sobre o piso da categoria, a título de anuênio, cumulativo a cada ano completo de serviço.

II - BENEFÍCIOS SOCIAIS, ALIMENTAÇÃO, EDUCAÇÃO, SAÚDE E TRANSPORTE

11 - BOLSA DE ESTUDO: As EMPRESAS, a título de incentivo à educação, concederão bolsa de estudo correspondente a 50% (cinquenta por cento) da mensalidade aos empregados e seus dependentes comprovadamente matriculados em curso superior, de nível médio ou técnico, língua estrangeira ou informática.

12 - ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA E FARMACÊUTICA: As EMPRESAS, independentemente do número de empregados, manterão planos de saúde, próprios ou contratados, para os empregados e dependentes legais, subsidiando as despesas realizadas pelos serviços conveniados conforme os seguintes estratos salariais

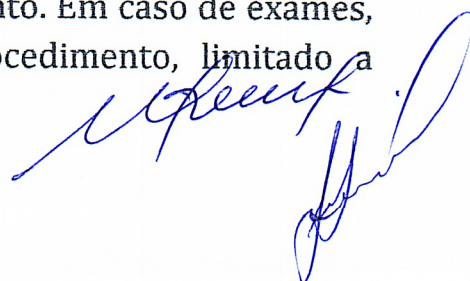
a) Estrato I - salário nominal até 2 (dois) salários mínimos: 90% (noventa por cento) de subsídio;



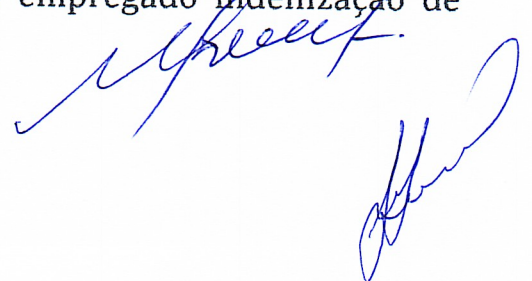
- b) Estrato II - salário nominal superior a 2 (dois) e até 4 (quatro) salários mínimos: 80% (oitenta por cento) de subsídio;
- c) Estrato III - salário nominal superior a 4 (quatro) salários mínimos: 70% (setenta por cento) de subsídio.

13 - PLANO DE SAÚDE: As EMPRESAS abrangidas por esta Convenção contratarão para seus empregados, Operadora de Plano de Saúde com assistência médica, hospitalar e obstétrica, métodos complementares de diagnóstico, tratamentos e serviços auxiliares, observados os seguintes parâmetros:

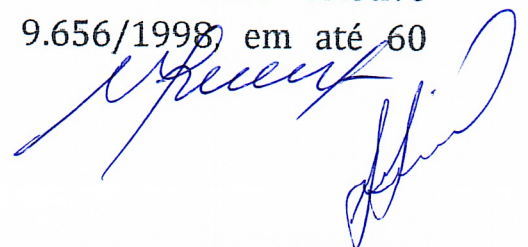
- a) Subsídio de 90% para salário nominal até 2 salários mínimos; 80% para salário nominal superior a 2 e até 4 salários mínimos; e 70% para salário nominal superior a 4 salários mínimos;
- b) Abrangência em Ipatinga, Coronel Fabriciano e Timóteo para atendimentos eletivos e em todo o território nacional para urgência e emergência;
- c) Enfermaria especial com, no máximo, 2 (dois) leitos;
- d) O empregado arcará com 50% (cinquenta por cento) da mensalidade, limitado ao valor máximo de R\$ 52,80, ficando o restante a cargo da empresa;
- e) Os valores de co-participação do trabalhador serão de responsabilidade do empregado e descontados em folha para repasse à operadora;
- f) A co-participação do trabalhador será limitada a R\$ 25,00 nas consultas eletivas, R\$35,00 nas consultas de pronto atendimento. Em caso de exames, a co-participação será de 40% do valor do procedimento, limitado a R\$120,00;



- g) Serão considerados dependentes legais o cônjuge ou companheiro, filhos solteiros até 18 anos, até 24 anos se cursando faculdade, e filhos com necessidades especiais, sem limite de idade;
- h) Em internação clínica, cirúrgica ou obstétrica, poderá ser cobrada franquia máxima de R\$ 90,00 por evento;
- i) Os descontos mensais do empregado e dependentes, a título de co-participação e franquia, não poderão ultrapassar R\$ 172,50, sendo eventual saldo descontado nos meses subsequentes;
- j) Mediante consentimento do empregado, poderá ser contratado plano com acomodação diferenciada, não podendo a parcela da mensalidade suportada pelo trabalhador ultrapassar 50% do valor do plano contratado;
- k) Na rescisão contratual, a empresa poderá descontar despesas do plano de saúde até o limite de 30% do valor líquido do TRCT;
- l) Ao término do contrato de trabalho, trabalhador e dependentes serão desvinculados do plano perante a empresa, ressalvado o direito de permanência conforme as normas da ANS;
- m) A empresa que não aderir ao plano arcará com todas as despesas de assistência médica, hospitalar, diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares utilizados por seus empregados e dependentes enquanto não houver cobertura;
- n) Sem prejuízo das demais penalidades da CCT, a empresa que não aderir ao plano nos prazos estabelecidos pagará ao empregado indenização de R\$105,60 por mês sem cobertura;



- o) O empregado admitido será incluído no plano em até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência;
- p) O empregado recém-admitido poderá abdicar do plano mediante carta de renúncia entregue em até 5 (cinco) dias após o término do contrato de experiência, fornecida pessoalmente pelo Sindicato Profissional;
- q) A empresa que induzir o empregado a abdicar do plano ficará sujeita às indenizações desta cláusula e à multa prevista para descumprimento da CCT;
- r) O empregado afastado pelo INSS, por qualquer motivo, manterá os mesmos direitos e obrigações relativos ao plano, devendo repassar mensalmente sua parcela e a co-participação. A exclusão por inadimplência somente poderá ocorrer após atraso superior a 2 (duas) parcelas e notificação escrita com prazo de 48 horas para regularização;
- s) É vedado à operadora ou à empresa restringir procedimentos de cobertura obrigatória definidos pela ANS ou pela legislação aplicável;
- t) Não haverá carência para os empregados incluídos no plano, dentro do prazo previsto nesta cláusula;
- u) O reajuste do plano de saúde será objeto de negociação entre a operadora e os sindicatos signatários;
- v) As obrigações desta cláusula aplicam-se também aos estagiários e aprendizes.
- § 1º - A operadora contratada deverá oferecer os serviços previstos nesta cláusula e celebrar com os sindicatos signatários contrato coletivo empresarial aglutinador, na forma da Lei nº 9.656/1998, em até 60 (sessenta) dias após a celebração da CCT.



§ 2º - A empresa que contratar plano diverso dos parâmetros convencionados assumirá as despesas excedentes e demais ônus, ressalvados os planos aprovados pelos sindicatos signatários.

§ 3º - As EMPRESAS implementarão o GYMPASS para os empregados e dependentes interessados, garantindo o Plano Básico com custeio de 50% (cinquenta por cento) pela empresa e 50% pelo empregado. Na opção por plano superior, o empregado arcará com a diferença.

14 - CESTA BÁSICA: A Cláusula 13ª da CCT vigente passará a assegurar cesta básica ou vale-alimentação conforme o valor da Cesta Básica Nacional apurado pelo DIEESE para outubro de 2026

a) O direito à cesta básica ou vale-alimentação será devido imediatamente a partir da contratação do trabalhador;

b) O trabalhador afastado pelo INSS por doença comum terá direito ao benefício durante os 3 (três) primeiros meses do afastamento.

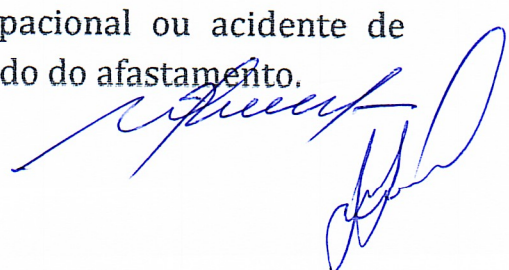
§ 1º - A cesta básica ou vale-alimentação será fornecida até o primeiro dia útil do mês subsequente, inclusive durante as férias.

§ 2º - Fica facultado ao empregado optar pelo recebimento da cesta básica ou de vale no mesmo valor.

§ 3º - O benefício possui natureza indenizatória e não salarial.

§ 4º - O cartão alimentação será fornecido também durante o aviso prévio indenizado.

§ 5º - O trabalhador afastado por doença ocupacional ou acidente de trabalho receberá o benefício durante todo o período do afastamento.



§ 6º - O trabalhador em licença-paternidade ou licença-maternidade receberá o benefício como se estivesse em atividade.

§ 7º - Juntamente com o benefício pago em dezembro, as EMPRESAS fornecerão carga extra no mesmo valor do vale-alimentação ou uma cesta básica adicional, correspondente ao 13º salário.

15 - LANCHE: As EMPRESAS abrangidas pela presente CCT fornecerão lanche aos empregados como reforço alimentar.

Parágrafo único - No início da jornada, o lanche será composto por café, leite, pão com manteiga, e uma fruta.

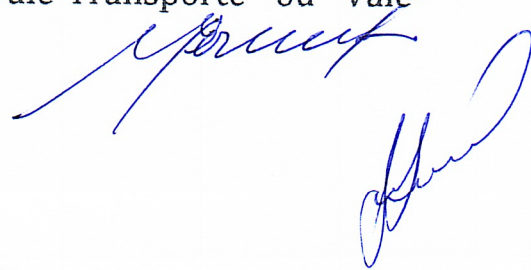
16 - ALIMENTAÇÃO EM HORA EXTRA: As EMPRESAS fornecerão lanche a partir da primeira hora extra e refeição a partir da quarta hora extra.

17 - SEGURO DE VIDA: As EMPRESAS contratarão seguro de vida em grupo, sem desconto para o empregado, com cobertura mínima de R\$ 30.000,00, abrangendo cobertura básica, indenização especial por acidentes, invalidez permanente por acidente, invalidez funcional permanente por doença e assistência funeral.

18 - VALE-TRANSPORTE E VALE-COMBUSTÍVEL: Aos empregados que utilizem transporte público será fornecido Vale-Transporte, com desconto de 6% (seis por cento) sobre o salário-base.

§ 1º - O Vale-Transporte poderá ser substituído por Vale-Combustível aos empregados que utilizem veículo próprio, no mesmo valor do Vale-Transporte e com desconto de 6% (seis por cento) sobre o salário-base.

§ 2º - O empregado deverá optar pelo Vale-Transporte ou Vale-Combustível, vedada a acumulação.



§ 3º - Os empregados que utilizem veículos da empresa não receberão Vale-Transporte ou Vale-Combustível.

19 - AQUISIÇÃO DE ÓCULOS: As EMPRESAS reembolsarão 100% (cem por cento) dos valores gastos pelos empregados e seus dependentes com a aquisição de óculos de grau, quando necessária.

Parágrafo único - Em se tratando de óculos de segurança com grau, a empresa arcará integralmente com as despesas.

III - JORNADA, FÉRIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

20 - UNIFORME: As EMPRESAS fornecerão gratuitamente aos empregados até 3 (três) uniformes de trabalho por ano, quando seu uso for exigido, podendo o número ser elevado a até 6 (seis) nas funções especiais.

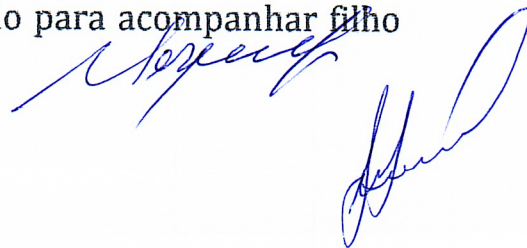
§ 1º - As empresas com mais de 100 empregados em 31/10/2026, cuja atividade preponderante esteja enquadrada no grau de risco 4 da NR-4, fornecerão obrigatoriamente os uniformes aos empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

§ 2º - Quando fornecido, o uso do uniforme será obrigatório, cabendo ao empregado zelar por sua conservação, higiene, devolução no término do contrato e uso exclusivo no trabalho.

§ 3º - Caberá à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

IV - SAÚDE, SEGURANÇA, AFASTAMENTOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

21 - FALTAS LEGAIS / JUSTIFICADAS: As EMPRESAS reconhecerão como justificadas e abonadas as ausências do empregado para acompanhar filho



ou filha em procedimento de internação, mediante apresentação de atestado de acompanhamento.

22 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO: Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementarará, do 16º (décimo sexto) ao 151º (centésimo quinquagésimo primeiro) dia de afastamento, a diferença entre o salário nominal e o benefício percebido do INSS.

§ 1º - Quando o empregado não tiver direito ao benefício previdenciário por não ter completado o período de carência, a empresa pagará o salário nominal entre o 16º e o 151º dia de afastamento.

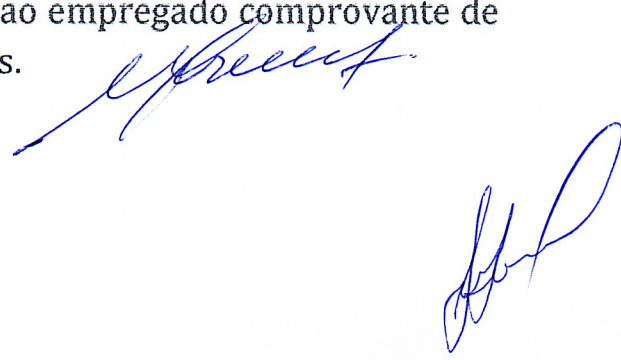
§ 2º - Não sendo conhecido o valor do benefício, a complementação será calculada por estimativa, compensando-se eventuais diferenças no pagamento posterior.

§ 3º - O pagamento será realizado juntamente com a folha dos demais empregados.

§ 4º - A complementação abrangerá também o 13º salário.

23 - FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA: Serão abonadas as faltas decorrentes de doença dos filhos, no limite de 1 (uma) por semestre, desde que comprovadas por atestado ou declaração médica. Havendo necessidade de outras ausências pelo mesmo motivo, até 4 (quatro) poderão ser compensadas mediante acordo entre as partes.

Parágrafo único - O empregador fornecerá ao empregado comprovante de entrega e recebimento dos atestados médicos.



24 - TRANSTORNO MENTAL: As EMPRESAS ficam obrigadas a elaborar política interna de relações humanas, com ênfase em gestão de pessoas e relacionamento interpessoal.

§ 1º - Em todos os casos de suspeita ou comprovação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, as EMPRESAS zelarão pelo cumprimento da ética e manutenção do sigilo profissional.

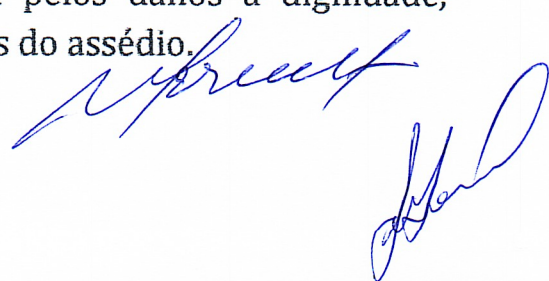
§ 2º - As EMPRESAS manterão ambientes adequados ao exercício profissional e realizarão avaliação periódica dos postos de trabalho, elaborando práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

§ 3º - Para avaliar os fatores de risco que possam desencadear transtornos mentais, as EMPRESAS criarão equipes multidisciplinares compostas por representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, assistente social, advogado, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho, com o objetivo de identificar agentes causais e agravos à saúde.

25 - ASSÉDIO MORAL: Caberá ao empregador, ao SESMT e à CIPA averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e adotar medidas para coibir essas práticas, garantindo relações pautadas pela dignidade e respeito.

§ 1º - As EMPRESAS custearão e implementarão programa de prevenção, formação e informação contra práticas de assédio moral, inclusive com treinamento anual aos trabalhadores e ocupantes de cargos hierárquicos sobre Assédio Moral e Doenças Mentais relacionadas ao trabalho.

§ 2º - Fica assegurada indenização à vítima pelos danos à dignidade, integridade e saúde física ou mental decorrentes do assédio.



Two handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom right of the page.

§ 3º - As EMPRESAS custearão o tratamento dos empregados que, em decorrência do assédio moral, adoecerem ou forem vítimas de acidentes, até sua recuperação.

§ 4º - Na hipótese de dispensa do trabalhador vítima de assédio moral ou de testemunha, a dispensa será anulada.

26 - ATESTADOS MÉDICOS: Serão reconhecidos, para todos os efeitos legais, os atestados médicos, odontológicos, psicológicos, fisioterapêuticos e pediátricos emitidos por profissionais habilitados, inclusive do SUS, rede particular, convênios e serviços de saúde do Sindicato.

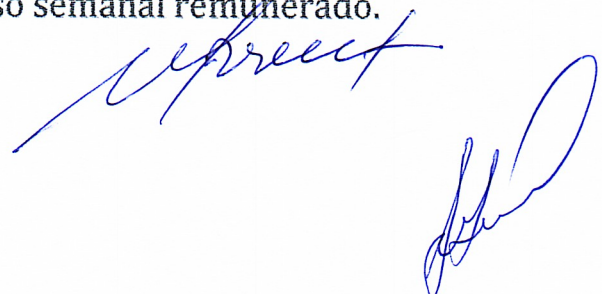
Parágrafo único - As EMPRESAS fornecerão ao empregado, no ato da entrega, cópia do atestado devidamente protocolada.

27 - ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS: A ausência ao trabalho para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos em atendimento médico, mediante atestado, não acarretará desconto salarial ou punição disciplinar.

Parágrafo único - A ausência não será considerada para redução do período de férias, do 13º salário ou do repouso semanal remunerado.

28 - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHANTE: A ausência ao trabalho para acompanhar parente de primeiro grau em atendimento médico, internação ou exames complexos, mediante declaração, não acarretará desconto salarial ou punição disciplinar.

Parágrafo único - A ausência não será considerada para redução do período de férias, do 13º salário ou do repouso semanal remunerado.



Two handwritten signatures in blue ink are present at the bottom right of the page.

V - GARANTIAS DE EMPREGO, APOSENTADORIA E RESCISÃO

29 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: Todas as homologações das rescisões contratuais dos empregados integrantes da categoria representada pelo METASITA serão obrigatoriamente realizadas no Sindicato.

§ 1º - A validade do ato homologatório ficará restrita aos valores pagos.

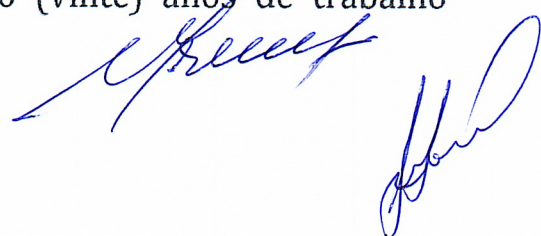
§ 2º - No ato da homologação, os empregadores apresentarão extrato do FGTS, comprovantes dos depósitos não constantes do extrato, os 4 (quatro) últimos recibos de pagamento e os demais documentos legalmente exigidos.

30 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA: Ao empregado que conte, no mínimo, 6 (seis) anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, indenização correspondente a 1 (um) salário nominal, a ser paga juntamente com a rescisão de seu contrato de trabalho.

§ 1º - O direito previsto no caput aplica-se exclusivamente à hipótese de rescisão contratual por iniciativa da empresa.

§ 2º - Considera-se ocasião da aposentadoria, para fins desta cláusula, o período de 90 (noventa) dias contados da notificação, pelo INSS ao empregado, do deferimento da aposentadoria.

31 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - APOSENTADORIA: As EMPRESAS garantirão emprego ou salário durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que o empregado adquirir direito à aposentadoria, inclusive especial, observada a legislação previdenciária vigente, desde que conte com, no mínimo, 20 (vinte) anos de trabalho contínuo na empresa.



§ 1º - Para empregados com 15 (quinze) anos completos e menos de 20 (vinte) anos de trabalho contínuo na empresa, a garantia será de 18 (dezoito) meses.

§ 2º - Para empregados com 10 (dez) anos completos e menos de 15 (quinze) anos de trabalho contínuo na empresa, a garantia será de 12 (doze) meses.

§ 3º - Para empregados com menos de 10 (dez) anos de trabalho contínuo na empresa, a garantia corresponderá a 1 (um) mês por ano de trabalho, limitada a 10 (dez) meses.

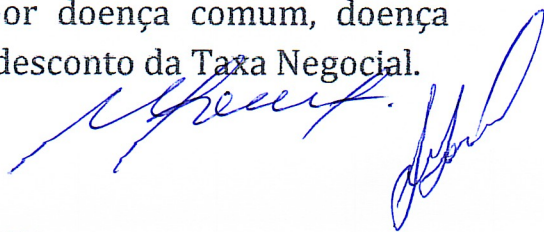
§ 4º - O empregado deverá comprovar seu enquadramento em uma das hipóteses desta cláusula, exceto quando todo o tempo necessário à aposentadoria tiver sido prestado à própria empresa.

32 - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE: A gestante terá garantia de emprego, ficando protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa desde a gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

VI - RELAÇÕES SINDICAIS, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CUSTEIO

33 - TAXA NEGOCIAL: As EMPRESAS serão obrigadas a descontar, como simples intermediárias, de todos os seus empregados, sócios e não sócios do Sindicato, beneficiados pela Convenção Coletiva e no prazo de até 10 (dez) dias da sua celebração, o valor correspondente a R\$ _____ a título de taxa negocial para manutenção da entidade, conforme expressa e prévia autorização em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27/08/2026, a que se refere o artigo 513, alínea "e", da CLT, e nos termos dos artigos 611 e seguintes da CLT.

Parágrafo único - O trabalhador afastado por doença comum, doença ocupacional ou acidente de trabalho não terá o desconto da Taxa Negocial.



34 - DIRETORES DO SINDICATO: As EMPRESAS abrangidas pela CCT liberarão, em tempo integral e colocarão à disposição do METASITA, 1 (um) empregado integrante da direção efetiva da entidade, conforme indicação do Sindicato, assegurados o salário-base e os adicionais recebidos na empresa.

§ 1º - As EMPRESAS liberarão, quando solicitado pelo METASITA, os demais dirigentes, sem prejuízo da remuneração, mediante solicitação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

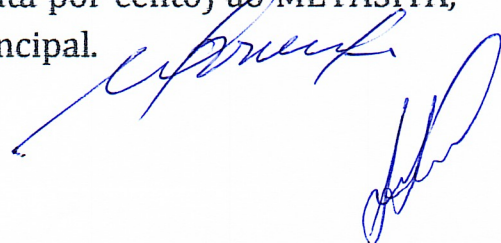
§ 2º - As faltas dos dirigentes decorrentes de reuniões para negociação da CCT não serão consideradas, devendo a liberação ser solicitada à empresa com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 3º - Os diretores sindicais terão direito à liberação de 1 (um) dia por mês para reunião de diretoria, sem prejuízo da remuneração, mediante solicitação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

35 - AMPLA DIVULGAÇÃO DA CCT: O SINDIMIVA ficará responsável por informar às empresas abrangidas pela CCT e às respectivas contabilidades a íntegra da Convenção negociada, bem como por dirimir dúvidas surgidas durante sua vigência.

VII - PENALIDADES E DISPOSIÇÕES GERAIS

36 - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO: O descumprimento de cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará multa correspondente a 1 (um) salário-base da categoria, por trabalhador atingido e por cláusula descumprida, revertida em 50% (cinquenta por cento) ao trabalhador atingido e 50% (cinquenta por cento) ao METASITA, sem prejuízo do cumprimento da obrigação principal.



Two handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom right of the page.

§ 1º - O descumprimento das cláusulas desta CCT poderá, a qualquer momento, ser objeto de cobrança judicial, sendo que o pagamento das penalidades não exime o cumprimento e ordenamento destas cláusulas.

§ 2º - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na CCT, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho com base no artigo 483 da CLT.

37 - MANUTENÇÃO INTEGRAL DAS CLÁUSULAS DA CCT 2025/2026:
ressaltando apenas as alterações deste processo negocial, com aplicação do reajuste negociado às cláusulas de natureza econômica.

Timóteo, 03 de SETEMBRO de 2026.

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas,
de Material Elétrico, Material Eletrônico, Desenhos/Projetos e de Informática de
Timóteo, e Coronel Fabriciano - METASITA*

