

**CONVENÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO  
2022/2023**

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, cursive marks.

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, SIDERURGIA E FUNDIÇÃO, MONTADORA DE VEÍCULOS, AUTO PEÇAS, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE JUIZ DE FORA, MATIAS BARBOSA, RIO NOVO, RIO POMBA, SANTOS DUMONT, SÃO JOÃO NEPOMUCENO, BICAS E EWBANCK DA CÂMARA e o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JUIZ DE FORA, por seus representantes legais adiante assinados, resolvem celebrar a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, observadas as cláusulas e condições seguintes:**

**PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL:**

Os salários dos empregados das empresas pertencentes à categoria econômica referenciada serão corrigidos, em 01/09/2022 (primeiro de setembro de dois mil e vinte e dois), pela aplicação, sobre os valores vigentes em agosto de 2022, dos seguintes índices:

**1) Empresas que contavam, em 31/08/2022 (trinta e um de agosto de dois mil e vinte e dois), com até 200 (duzentos) empregados:**

1.1) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2022, alcançavam até R\$5.750,00 (cinco mil setecentos e cinquenta reais): 9% (nove inteiros por cento);

1.2) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2022, eram superiores a R\$5.750,00 (cinco mil setecentos e cinquenta reais): Será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de R\$517,50 (quinhentos e dezessete reais e cinquenta centavos).

**2) Empresas que contavam, em 31/08/2022 (trinta e um de agosto de dois mil e vinte e dois), com 200 (duzentos) a 600 (seiscentos) empregados:**

2.1) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2022, alcançavam até R\$7.200,00 (sete mil e duzentos reais): 9% (nove inteiros por cento);

2.2) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2022, eram superiores a R\$7.200,00 (sete mil e duzentos reais): Será concedido um aumento ou reajuste salarial único no valor de R\$648,00 (seiscentos e setenta e sete reais).

**3) Empresas que contavam, em 31/08/2022 (trinta e um de agosto de dois mil e vinte e dois), com mais de 600 (seiscentos) empregados:**

3.1) Os salários dos empregados serão corrigidos pela aplicação do índice 9% (nove inteiros por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas as antecipações salariais legais e espontâneas concedidas no período compreendido entre setembro de 2021 e agosto de 2022, sendo vedadas as compensações de aumentos salariais decorrentes de promoção e observada a redação da cancelada Instrução Normativa nº 4/93 do TST.



**Parágrafo Segundo:** Os índices previstos pelo *caput* desta cláusula repõem todas as perdas inflacionárias havidas no período compreendido entre 01/09/2021 e 31/08/2022.

#### **SEGUNDA – PISOS SALARIAIS:**

A partir de 01/09/2022 (primeiro de setembro de dois mil e vinte e dois), os pisos salariais da categoria profissional passarão a ser de:

- 1) Empresas que tenham de 01 (um) a 20 (vinte) empregados: R\$1.480,00 (um mil quatrocentos e oitenta reais);
- 2) Empresas que tenham de 21 (vinte e um) a 100 (cem) empregados: R\$1.487,00 (um mil quatrocentos e oitenta e sete reais);
- 3) Empresas que tenham de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados: R\$1.530,00 (um mil quinhentos e trinta reais);
- 4) Empresas que tenham de 201 (cento e um) a 400 (duzentos) empregados: R\$1.900,00 (um mil e novecentos reais);
- 5) Empresas que tenham de 401 (cento e um) a 500 (duzentos) empregados: R\$2.097,00 (dois mil e noventa e sete reais);
- 6) Empresas que tenham 501 a 600 (duzentos) empregados: R\$2.212,00 (dois mil duzentos e doze reais);
- 7) Empresas que tenham mais de 600 empregados: R\$2.170,00 (dois mil cento e setenta reais);
- 8) Empresas de auto-peças fornecedoras de mercado de equipamentos originais: R\$1.873,00 (um mil oitocentos e setenta e três reais).

#### **TERCEIRA – ADICIONAL NOTURNO:**

O trabalho exercido no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte será remunerado com um adicional de 24% (vinte e quatro por cento) sobre a hora normal.

#### **QUARTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VALES:**

As empresas com até 100 (cem) empregados anteciparão aos mesmos, a título de "vale", até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal vigente no mês de competência, respeitadas as condições mais vantajosas já existentes, sendo certo que, coincidindo o dia 25 (vinte e cinco) com feriado bancário, o "vale" deverá ser pago até o último dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas com mais de 100 (cem) empregados adotarão os procedimentos previstos pelo *caput* desta cláusula, devendo, entretanto, efetuar o pagamento do "vale" até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** As empresas efetuarão o pagamento mensal dos salários aos seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido, sendo certo que, coincidindo o 5º (quinto) dia útil com sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado até o último dia útil imediatamente anterior.



**Parágrafo Terceiro:** As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento dos salários, com identificação da empresa e discriminação de todas as parcelas pagas, descontos e contribuições ao FGTS devidas no mês.

#### **QUINTA – FÉRIAS:**

As empresas observarão as seguintes normas, no que diz respeito às férias:

- 1) Salvo manifestação do empregado, por escrito, concederão um adiantamento salarial de valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário nominal, a ser descontado do empregado em 04 (quatro) parcelas mensais sucessivas, a partir do segundo mês seguinte à data do adiantamento. Ficam excluídas desta concessão as empresas que possuam até 100 (cem) empregados.
  - 1.1) O valor devido a título de adiantamento salarial será pago em até 48 (quarenta e oito) horas após a data em que o empregado retornar do gozo das férias.
- 12) Quando da concessão de férias coletivas, as empresas ficarão desobrigadas da concessão do adiantamento previsto por esta cláusula.
- 2) O início das férias coletivas não poderá coincidir com os dias 24 (vinte e quatro) ou 31 (trinta e um) de dezembro.
- 3) Quando se tratar de férias coletivas, com início entre os dias 20 (vinte) e 31 (trinta e um) de dezembro, independentemente dos dias de gozo, os dias 25/12 (vinte e cinco de dezembro) e 01/01 (primeiro de janeiro) não serão computados.
- 4) O início das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias compensados.

#### **SEXTA – FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

Fará jus ao recebimento de férias proporcionais todo e qualquer empregado que pedir demissão, independentemente do tempo de serviço.

#### **SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO:**

As empresas que não concedem alimentação aos seus empregados nos locais de trabalho, **a partir de 01 (primeiro) de novembro de 2022**, fornecerão aos mesmos um ticket alimentação/refeição no valor mínimo de R\$17,00 (dezesete reais) por dia trabalhado.

#### **OITAVA – TRANSPORTE:**

Fica assegurada aos empregados que comprovadamente residirem em municípios da micro-região de Juiz de Fora uma ajuda de custo equivalente a 15% (quinze por cento) do total a ser despendido pelos mesmos com transporte coletivo, do município de origem a Juiz de Fora e vice-versa. Tal ajuda será concedida por 25 (vinte e cinco) dias mensais, paga juntamente com o salário mensal e não terá natureza salarial.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and initials on the right.

### **NONA – AUXÍLIO CRECHE:**

As empresas que tenham mais de 30 (trinta) empregadas com idade superior a 16 (dezesesseis) anos poderão optar por celebrar os convênios previstos pelo parágrafo 2º do artigo 389 da CLT ou reembolsar, diretamente às empregadas, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, a vigilância e a assistência de filho, inclusive do legalmente adotado, com idade de até 48 (quarenta e oito) meses, em creche credenciada, de sua livre escolha. O valor do reembolso corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Em se tratando de empresa com mais de 200 (duzentos) empregados, a idade do filho referenciada pelo *caput* desta cláusula será de até 60 (sessenta) meses.

**Parágrafo Segundo:** Os convênios serão firmados com creches localizadas o mais próximo possível do local de trabalho ou da residência da empregada. As empresas acatarão as creches credenciadas pelo Sindicato Profissional e AMAC.

**Parágrafo Terceiro:** Ficarão dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que oferecem ou vierem a oferecer condições mais favoráveis ou que tenham ou venham a ter acordos específicos celebrados com o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto:** O direito previsto nesta cláusula abrange o empregado do sexo masculino que, comprovadamente, seja o único responsável pela assistência do filho, inclusive do legalmente adotado.

**Parágrafo Quinto:** O pagamento do auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará, para nenhum efeito, o salário da(o) empregada(o).

### **DÉCIMA– GARANTIA DE REMUNERAÇÃO OU INDENIZAÇÃO:**

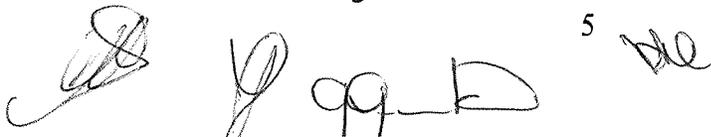
As empresas garantirão remuneração ou indenização:

A)- Pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data de retorno, ao empregado que voltar ao trabalho após a cessação ou baixa do serviço militar obrigatório, desde que atendidas as exigências da Lei nº 4.375, de 17/08/64;

B)- Pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data de retorno, ao empregado de empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados, que voltar ao trabalho após o gozo de férias, sendo que, caso haja fracionamento de férias (individuais ou coletivas), a garantia aqui prevista só será considerada para o primeiro período de gozo;

C)- Pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, ao empregado afastado em razão de acidente do trabalho típico, a contar do término da garantia que lhe é assegurada por dispositivo legal, desde que o tempo de afastamento em decorrência do acidente seja superior a 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de dispensa do empregado, as empresas pagarão complemento ao mesmo, cujo valor corresponderá ao número de dias compreendidos entre a data da dispensa e a data do término da garantia.

 5

#### **DÉCIMA PRIMEIRA – ABONO POR APOSENTADORIA:**

O empregado que se aposentar na vigência do contrato de trabalho fará jus, por ocasião da rescisão contratual, a um abono de valor correspondente ao do seu último salário nominal, sendo devido o pagamento em dobro quando a aposentadoria decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional, salvo melhores condições existentes.

**Parágrafo Único:** As empresas garantirão, em caso de dispensa, ao empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua aposentadoria proporcional ou especial, os recursos correspondentes à continuidade das contribuições previdenciárias, na condição de segurado facultativo. Esta obrigação cessará caso o empregado obtenha novo emprego.

#### **DÉCIMA SEGUNDA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

O contrato de experiência não será celebrado nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviço na mesma função, como mão-de-obra temporária ou de terceiros.

#### **DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA DE INDENIZAÇÃO:**

As empresas **com mais de 200 (duzentos) empregados** que concederem aviso prévio aos seus empregados, no período compreendido entre 01/09/2022 (primeiro de setembro de dois mil e vinte e dois) e 30/09/2022 (trinta de setembro de dois mil e vinte e dois) e que não reconsiderarem o ato, nos termos do artigo 489 da CLT, pagarão a tais empregados uma indenização cujo valor corresponderá ao número de dias compreendidos entre a data de concessão do aviso prévio e o dia 30/09/2022 (trinta de setembro de dois mil e vinte e dois), não sendo abrangidos por esta cláusula os empregados cujos salários sejam superiores a R\$3.932,00 (três mil novecentos e trinta e dois reais).

#### **DÉCIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA:**

Os pactos coletivos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho serão ajustados sempre mediante acordos coletivos, devendo as empresas pré-avisarem de sua intenção ao Sindicato Profissional, com 8 (oito) dias de antecedência ao processo de divulgação aos empregados.

**Parágrafo Único:** Fica expressamente vedada a hipótese de acordo individual para implantação de jornada flexível/banco de horas entre a empresa e os empregados.

#### **DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO:**

Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salário nominal igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, a partir do décimo sexto dia

 6

de substituição.

**Parágrafo Primeiro:** Não se aplicará o disposto nesta cláusula quando o somatório de dias superior a quinze decorrer de períodos descontínuos de substituição.

**Parágrafo Segundo:** Exclui-se do benefício previsto por esta cláusula o empregado com contrato de trabalho por prazo determinado.

#### **DÉCIMA SEXTA- CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS:**

Na ocorrência de terceirização, ficam as empresas terceirizantes recomendadas a negociar com as empresas terceirizadas regras que garantam o aproveitamento, por estas, dos atuais empregados daquelas.

#### **DÉCIMA SÉTIMA- ABONO DE FALTA POR ACOMPANHAMENTO MÉDICO E/OU HOSPITALAR:**

As empresas abonarão o repouso remunerado na hipótese de faltas do empregado, até o limite de 3 (três) dias por ano, para fins de acompanhamento médico e/ou hospitalar de filho que esteja sobre a responsabilidade dos pais ou para fins de acompanhamento hospitalar do cônjuge, mediante comprovação, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, antes ou após o acompanhamento.

#### **DÉCIMA OITAVA – VALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL E ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO:**

A rescisão do contrato de trabalho, seja por pedido de demissão, seja por dispensa sem justa causa, só será válida com a assistência do Sindicato Profissional, salvo contrato de experiência.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Profissional compromete-se a cientificar o Sindicato Patronal, por escrito e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, de eventuais compensações ou não funcionamento em dias úteis.

**Parágrafo Segundo:** A assistência na rescisão contratual só será efetivada após o empregado submeter-se ao exame demissional ou com a validade dos exames periódicos. O empregado terá sempre direito a uma via, para provar a inexistência de doença ocupacional.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado obriga-se à realização dos exames onde a empresa determinar, obedecidas as regras do PCMSO.

**Parágrafo Quarto:** Constatada doença ocupacional, a dispensa será suspensa.

**Parágrafo Quinto:** A empresa informará ao empregado, por escrito, da assistência na rescisão, designando data e horário para tal.

#### **DÉCIMA NONA – LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:**

Ficam as empresas recomendadas a conceder licença remunerada aos ocupantes de cargos efetivos de direção do Sindicato Profissional, sempre que este a solicitar,



mediante prévio aviso de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **VIGÉSIMA – PROCESSO ELEITORAL DA CIPA:**

As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 35 (trinta e cinco) dias, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para a inscrição dos candidatos.

**Parágrafo Primeiro:** No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será enviada ao Sindicato Profissional a ata de eleição.

**Parágrafo Segundo:** No prazo máximo de 10 (dez) dias após a instalação e posse da CIPA, será encaminhada ao Sindicato Profissional a ata de instalação e posse.

#### **VIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES:**

Serão fornecidos aos empregados, gratuitamente, uniformes padronizados com o logotipo da empresa, em número de até 2 (duas) unidades ao ano, bem como calçados padronizados, de conformidade com o que estabelecem as Normas Regulamentadoras contidas na Portaria 3.214/78, ressalvados os casos de desgaste ocasionado pela natureza das funções exercidas.

#### **VIGÉSIMA SEGUNDA – DISPENSAS COLETIVAS:**

Ficam as empresas recomendadas, em casos de dispensas coletivas, a envidar esforços, conjuntamente com os Sindicatos Profissional e Patronal, no sentido de encontrarem soluções alternativas.

#### **VIGÉSIMA TERCEIRA – FORMULÁRIO DE APOSENTADORIA:**

As empresas fornecerão o formulário próprio do INSS, no ato da rescisão contratual, aos empregados que, durante o pacto laboral, estiveram expostos a algum agente agressivo.

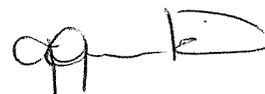
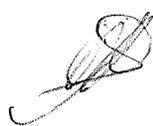
**Parágrafo Primeiro:** O formulário será fornecido aos empregados expostos às mesmas condições, com contrato em vigor ou já extinto, quando solicitado, no prazo de até 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Segundo:** Em qualquer das hipóteses acima, o formulário relativo a cada período será fornecido uma única vez, salvo nos casos em que contiver incorreções ou omissões.

#### **VIGÉSIMA QUARTA – FERIADO METALÚRGICO:**

A segunda segunda-feira do mês de novembro será considerada feriado metalúrgico.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de a empresa não ter concedido o feriado no dia acima estabelecido, poderá conceder folga compensatória em outro dia, desde que informe a data da folga ao Sindicato Profissional até o dia 20/11/2022.



**VIGÉSIMA QUINTA – GESTANTE: LIBERAÇÃO, REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO E GARANTIA DE EMPREGO:**

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do sétimo mês de gravidez, 30 (trinta) minutos antes do término de cada jornada/turno de trabalho, sem perdas de remuneração, sendo que a época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico de órgão oficial e nesta qualidade.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de remanejamento de função por motivo de gravidez serão respeitadas as regras contidas na Lei nº 9.799/99.

**Parágrafo Segundo:** A empregada gestante não poderá ser despedida até o 5º (quinto) mês após o parto, a não ser em caso de acordo mútuo entre a empregada e a empresa, com assistência do Sindicato Profissional, não podendo o aviso prévio estar incluso neste prazo, excetuando-se os casos de falta grave comprovada.

**VIGÉSIMA SEXTA – HORAS EXTRAS:**

As horas diárias suplementares de trabalho serão pagas, pelas empresas com até 100 (cem) empregados, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, e, pelas empresas com mais de 100 (cem) empregados, com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto nos domingos e feriados, em que serão pagas da seguinte forma:

- 1) Empresas com até 100 (cem) empregados: com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal;
- 2) Empresas com mais de 100 (cem) empregados: com acréscimo de 130% (cento e trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

**VIGÉSIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO:**

Fica assegurada a complementação de salário, pela empresa, até o limite do salário nominal do trabalhador afastado por acidente do trabalho, durante o prazo de 12 (doze) meses, excluído o valor da contribuição previdenciária.

**VIGÉSIMA OITAVA – PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:**

O pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será efetuado juntamente com o gozo de férias pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O trabalhador poderá renunciar expressamente, através de instrumento firmado de próprio punho, a esta condição caso seja de seu interesse receber o 13º salário no período legal.

**VIGÉSIMA NONA – AVISO PRÉVIO:**

As empresas observarão as seguintes disposições, relativamente à concessão do aviso prévio:

- 1) Aos empregados com 50 (cinquenta) anos de idade ou mais e que tenham, no



mínimo, 24 (meses) de vínculo empregatício, será garantido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

- 2) Em relação aos demais empregados, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato de experiência, serão obedecidos os seguintes critérios:

**2.1) Empresas com até 20 (vinte) empregados:**

- a)- Para os empregados que possuírem até 24 (vinte e quatro) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será conforme a legislação vigente;
- b)- Para os empregados que possuírem mais de 24 (vinte e quatro) e até 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias;
- c)- Para os empregados que possuírem mais de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias ou conforme a legislação, se mais benéfico.

**2.2) Empresas com mais de 20 (vinte) empregados:**

- a)- Para os empregados que possuírem menos de 12 (doze) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias;
- b)- Para os empregados que possuírem mais de 12 (doze) e até 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias;
- c)- Para os empregados que possuírem mais de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias ou conforme a legislação, se mais benéfico.

- 3) As duas horas diárias de que cogita o artigo 488 da CLT serão utilizadas, a critério único do empregado, no início ou no fim das jornadas de trabalho;
- 4) A liberação pela empresa da obrigação de o empregado prestar a sua atividade profissional durante o aviso prévio será feita por escrito e implicará na dispensa do seu comparecimento ao serviço, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único:** Para fins do que dispõe o item "3" desta cláusula, cumprirá ao empregado, no ato da comunicação do aviso prévio, informar à empresa o modo pelo qual utilizará as duas horas a que se refere o artigo 488 da CLT.

**TRIGÉSIMA- AUSÊNCIA AO SERVIÇO:**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

- 1) Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira profissional, viva sob sua dependência econômica;
- 2) Até 4 (quatro) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- 3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- 4) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- 5) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo (Lei nº



9.853/99);

- 6) Até 02 (dois) dias consecutivos, por motivo de falecimento do seu sogro ou da sua sogra.

#### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO:**

As empresas que efetuarem o pagamento dos salários e da remuneração de férias através de conta bancária, aberta para este fim em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque por elas emitido, assegurarão ao empregado:

- 1) Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- 2) Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- 3) Condição que impeça qualquer atraso no recebimento dos salários e da remuneração de férias.

**Parágrafo Primeiro:** Aplica-se esta cláusula, no que couber, ao recebimento do PIS pelos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo:** O eventual período de liberação do trabalho, para os fins de que dispõe esta cláusula, não poderá ser compensado ou descontado.

**Parágrafo Terceiro:** Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecem cartão magnético bancário aos seus empregados, ficando recomendado a estas, porém, que busquem alternativas no intuito de evitar que os empregados tenham dificuldade de sacar valores de menor expressão, mediante a utilização do cartão magnético.

#### **TRIGÉSIMA SEGUNDA – ATRASO NÃO INCIDENTE EM DSR:**

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de um atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

#### **TRIGÉSIMA TERCEIRA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA:**

No caso de dispensa por justa causa, a empresa obriga-se a comunicá-la ao empregado, por escrito, fazendo menção ao motivo.

#### **TRIGÉSIMA QUARTA – CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E DSR:**

No cálculo das férias, décimo terceiro salário e DSR serão computadas todas as parcelas remuneratórias habitualmente pagas, tais como adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade, horas extraordinárias, prêmios e comissões sobre vendas.



### **TRIGÉSIMA QUINTA – LANCHE:**

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos empregados, antes do início da jornada normal de trabalho, bem como, quando convocados para prestação de serviço além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

**Parágrafo Primeiro:** O lanche consistirá de, no mínimo, pão de sal de 50g (cinquenta gramas), com manteiga e café com leite.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa fornecer o referido lanche, antes ou após o início da jornada normal de trabalho, o tempo dispendido pelo empregado não será considerado como jornada extraordinária.

### **TRIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO FUNERAL:**

As empresas pagarão aos dependentes dos empregados que falecerem, em razão de acidente do trabalho ou doença profissional, um auxílio funeral de valor idêntico a 2 (duas) vezes o salário nominal do falecido, e, aos dependentes dos empregados que falecerem em razão de morte natural ou acidental, o equivalente a 1 (um) salário nominal do falecido, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes.

**Parágrafo Único:** As empresas que mantêm apólice de seguro de vida que contemple este auxílio ficam desobrigadas do pagamento do auxílio funeral, caso o valor consignado na apólice seja igual ou superior aos valores constantes do *caput* desta cláusula.

### **TRIGÉSIMA SÉTIMA – EMPREGADO ESTUDANTE:**

Sem prejuízo de sua remuneração, fica assegurada ao empregado estudante, matriculado em escola oficial ou reconhecida, a liberação do trabalho pelo tempo compreendido entre 2 (duas) horas antes e 2 (duas) horas após a realização de provas e exames de verificação de aprendizagem, cumprindo-lhe, para tanto, dar ciência do evento à empresa 24 (vinte e quatro) horas antes de sua ocorrência e comprová-lo posteriormente, com a apresentação do atestado passado pelo estabelecimento de ensino.

### **TRIGÉSIMA OITAVA – ABONO AUSÊNCIA AO SERVIÇO:**

Para o abono de ausência ao serviço por doença, terão validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião-dentista do Sindicato Profissional e do SUS, em igualdade de condições com o médico ou cirurgião-dentista da empresa.

### **TRIGÉSIMA NONA – APRENDIZ:**

As condições de aprendizagem do aprendiz, além das exigências constantes da Lei nº 10.097/00, observarão as seguintes regras:



- a)- As empresas com até 100 (cem) empregados pagarão ao aprendiz, na vigência do contrato de aprendizagem, o equivalente a 100% (cem por cento) do salário mínimo/hora;
- b)- As empresas com mais de 100 (cem) empregados pagarão ao aprendiz, na primeira metade da vigência do contrato de aprendizagem, o equivalente a 100% (cem por cento) do salário mínimo/hora e, na segunda metade, o equivalente a 110% (cento e dez por cento) do salário mínimo/hora;
- c)- As empresas não poderão impedir o cumprimento do contrato de aprendizagem, a não ser pelos motivos constantes da lei *supra* citada;
- d)- Em caso de aprendizagem no próprio emprego, o contrato de aprendizagem firmado entre o aprendiz e a empresa só terá validade com a assistência do Sindicato Profissional, permanecendo uma via do contrato com a referida entidade sindical;
- e)- Para viabilizar a prática dos conhecimentos adquiridos durante o curso de formação profissional, fica convencionado que as empresas que mantêm contrato com aprendizes em formação na escola SENAI poderão, excepcionalmente, ao final do contrato de aprendizagem, mediante acordo entre o Sindicato Profissional e as empresas, firmar com o empregado novo contrato de trabalho, por prazo determinado, com duração máxima de 12 (doze) meses, improrrogáveis, em atividade condizente com o aprendizado recebido, inserindo o praticante no cargo que lhe for designado, ficando garantido o pagamento do piso salarial vigente/hora, válido para essas empresas, sendo que a nova contratação de que aqui se cogita não será admitida quando, por ocasião da celebração do contrato de aprendizagem, o aprendiz já fosse maior de 18 (dezoito) anos.

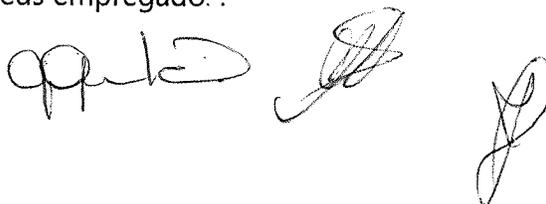
#### **QUADRAGÉSIMA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO:**

As empresas obrigam-se a contratar apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados, cujo capital segurado não será inferior a R\$18.159,00 (dezoito mil cento e cinquenta e nove reais) e a subvencionar 50% (cinquenta por cento) do custo (prêmio) mensal.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que ainda não possuam a referida apólice terão prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de assinatura da presente convenção, para contratação deste benefício.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão fornecer fotocópia da apólice a todos os empregados que a solicitarem e deverão afixar fotocópia da mesma em seus quadros de avisos.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam as empresas recomendadas a diligenciar no sentido de que as apólices de seguro especifiquem e cumpram as coberturas, bem como a discutir aludidas coberturas com seus empregado: .



#### **QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ATESTADO DE BOA CONDUTA E ACERVO TÉCNICO:**

As empresas, em qualquer época, poderão atestar, se for o caso, a boa conduta do empregado no período do contrato de trabalho, em vigor ou já extinto.

**Parágrafo Único:** Desde que solicitada pelo empregado dispensado e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

#### **QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – QUADRO DE AVISOS:**

As empresas manterão, junto aos locais de marcação de ponto, quadro no qual serão afixados, de imediato e exclusivamente, comunicados do Sindicato Profissional, a elas encaminhados, para tal fim, por ofício devidamente assinado pelo Presidente da entidade ou por seu substituto estatutário, impresso em papel com seu timbre.

**Parágrafo Primeiro:** Para os fins do que dispõe esta cláusula, é vedada a divulgação, nos comunicados, de matéria político-partidária, religiosa ou ofensiva.

**Parágrafo Segundo:** O quadro de que se cogita será fechado com vidro, padronizado quanto à forma e tamanho, e fornecido, às suas expensas, pelo Sindicato Profissional.

#### **QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MENSALIDADE SINDICAL:**

As empresas obrigam-se a descontar em folha e repassar ao Sindicato Profissional, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas após efetuar o pagamento mensal de salários, o valor da mensalidade sindical devida pelos empregados associados àquela.

**Parágrafo Primeiro:** O repasse a que se refere o *caput* desta cláusula poderá ser efetuado mediante depósito na conta-corrente nº 500184-6 da agência 0126 da Caixa Econômica Federal, operação 003, de titularidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico, Siderurgia e Fundação e de Reparação de Veículos e Acessórios de Juiz de Fora, caso em que as empresas deverão enviar e-mail dos recibos de depósito ao Sindicato Profissional ou remeter fotocópias dos mesmos a este, mediante correspondência com aviso de recebimento.

**Parágrafo Segundo:** A partir do mês subsequente ao da celebração da presente convenção, as empresas fornecerão relação ao Sindicato Profissional, relativamente à folha de pagamento do mês anterior, com identificação da empresa e dos empregados, em ordem alfabética, que sofreram o desconto referido no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Caberá ao Sindicato Profissional conferir a relação a que se refere o parágrafo anterior, sendo certo que, não havendo divergências, será considerado correto o repasse efetuado, e, havendo divergências, caberá ao Sindicato Profissional comunicá-las às empresas, para que os descontos no mês subsequente sejam feitos corretamente, ficando as empresas isentas de qualquer responsabilidade caso tal comunicação não seja feita em tempo hábil.



#### **QUADRAGÉSIMA QUARTA – MULTA:**

As empresas pagarão multa equivalente a 1 (um) piso salarial, por cada trabalhador prejudicado, pela infração de qualquer cláusula desta convenção, exceto quanto à cláusula décima quinta. O valor pago reverterá a favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Único:** Fica o Sindicato Profissional recomendado a emitir e remeter ao Sindicato Patronal, mensalmente, relatórios de eventuais infrações a esta convenção e da eventual aplicação de multas.

#### **QUADRAGÉSIMA QUINTA – ERRO NO PAGAMENTO:**

Constatada a ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, a empresa obriga-se a efetuar a devida correção no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, que, se ultrapassado, acarretará pagamento em dobro.

#### **QUADRAGÉSIMA SEXTA – ACIDENTE DO TRABALHO / TRANSPORTE:**

As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado, imediatamente após a ocorrência de acidente do trabalho, até o local da efetivação do atendimento médico, bem como para o retorno do empregado à sua residência.

**Parágrafo Único:** No caso de acidente do trabalho típico, as empresas garantirão o transporte também durante o tratamento, pelo prazo de 12 (doze) meses.

#### **QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS:**

A empresa que deixar de recolher, nos prazos estipulados por lei e por esta convenção, as contribuições associativas de seus empregados, incorrerá em multa de valor idêntico ao valor descontado, revertida a favor do Sindicato Profissional e acrescida de 1% (um por cento) por mês de atraso, sem prejuízo de correção monetária.

#### **QUADRAGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE BENEFÍCIOS:**

As empresas que já possuem assistência à saúde, em razão de sua política de benefícios, continuarão a conceder este benefício aos dependentes legais do empregado falecido por acidente do trabalho, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias.

#### **QUADRAGÉSIMA NONA – AUSÊNCIA/SUPERPOSIÇÃO DE BENEFÍCIOS:**

Quando as políticas de benefícios das empresas contemplarem de forma mais vantajosa os benefícios constantes da presente convenção, ficarão desobrigadas do cumprimento do estabelecido neste instrumento normativo, podendo, inclusive, efetuar compensações, se for do seu interesse.



### **QUINQUAGÉSIMA – AUSÊNCIA DE NATUREZA SALARIAL:**

Os benefícios assegurados por esta convenção e outros decorrentes de liberalidade, que sejam concedidos gratuitamente aos empregados e/ou por subvenção das empresas, não possuem natureza salarial e, portanto, não serão incorporados à remuneração daqueles.

### **QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO-DOENÇA:**

As empresas pagarão aos seus empregados afastados por doença, desde que sem direito à percepção do benefício previdenciário respectivo, por não haverem completado o período de carência, o valor do auxílio-doença a que teriam direito.

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantida a remuneração, até o início de gozo de auxílio-doença previdenciário, dos empregados acometidos pela Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento de que trata esta cláusula será feito pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e por uma única vez ao longo do período de carência antes mencionado.

### **QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS:**

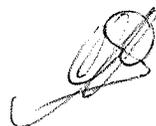
As empresas arcarão com os custos de exames médicos e laboratoriais de seus empregados, desde que feitos em razão de ordem sua ou de mandamento legal, bem assim com os do exame destinado à prevenção do câncer ginecológico e das mamas, que se obrigam a realizar, anualmente, por sua exclusiva conta.

### **QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – EDUCAÇÃO:**

As empresas:

- 1) Com mais de 200 (duzentos) empregados, obrigam-se a administrar adequadamente o salário educação;
- 2) Com até 200 (duzentos) empregados, que não optarem por administrar o salário educação, obrigam-se a dar aos seus empregados, até o dia 21/01/2023 (vinte e um de janeiro de dois mil e vinte e três), uma ajuda de custo para compra de material escolar equivalente a 15% (quinze por cento) do piso salarial, por filho que esteja cursando da 1ª (primeira) à 8ª (oitava) série do ensino fundamental;
- 3) As empresas enquadradas no item "2" obrigam-se a comunicar a opção efetuada ao Sindicato Profissional;
- 4) As empresas enquadradas no item "1" que, por liberalidade, concederem material escolar aos filhos de seus empregados, poderão criar condições de distribuição que favoreçam os que percebem salário nominal mensal até o valor equivalente a 4 (quatro) pisos salariais.

**Parágrafo Único:** Os dispositivos acima deverão respeitar as melhores condições já existentes.



#### **QUINQUAGÉSIMA QUARTA – CESTA BÁSICA:**

As empresas que, por força de acordos já firmados com o Sindicato Profissional e que vigerão no prazo desta convenção, estejam obrigadas a conceder cesta básica, tal como ajustado nos referidos acordos, permanecem obrigadas a fazê-lo.

#### **QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PROCESSOS DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO:**

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção ficarão subordinados às normas estabelecidas pelo artigo 615, da CLT.

#### **QUINQUAGÉSIMA SEXTA – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS:**

As empresas pagarão as diferenças relativas aos meses de setembro de 2022, se houver, assim como as diferenças de eventuais verbas rescisórias, decorrentes da aplicação desta convenção, até o quinto dia útil de novembro de 2022.

#### **QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – MARCAÇÃO DE PONTO:**

As empresas com até 10 (dez) empregados, que não possuem marcação mecânica de ponto, ficam obrigadas a manter livro de ponto para registro de frequência, no qual as jornadas de trabalho deverão ser anotadas de próprio punho pelos empregados.

#### **QUINQUAGÉSIMA OITAVA – CONTATO EMPREGADO/SINDICATO:**

Em comum acordo com a empresa e em local por ela designado, os diretores do Sindicato Profissional poderão manter contato com os empregados, com o propósito de sindicalização, devendo referida solicitação ser atendida, no mínimo, 2 (duas) vezes por ano.

**Parágrafo Único:** O Sindicato Profissional comunicará à empresa, previamente, por escrito, para que esta designe local, data e horário, desde que durante a jornada de trabalho. A empresa responderá ao pedido no prazo de 8 (oito) dias, contados da data do respectivo protocolo.

#### **QUINQUAGÉSIMA NONA – AMAMENTAÇÃO:**

Será facultado às empregadas acumular, em um só turno de trabalho, os 2 (dois) períodos de amamentação, nos termos da CLT.

#### **SEXAGÉSIMA – RELACIONAMENTO SINDICATO PROFISSIONAL/EMPRESAS E SINDICATO PATRONAL:**

As empresas comprometem-se a receber os diretores do Sindicato Profissional e seus assessores, assim como o Sindicato Profissional compromete-se a reunir-se com os representantes das empresas, os diretores do Sindicato Patronal e seus respectivos assessores, desde que avisados, por escrito e mediante recibo, reciprocamente, com

antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e uma vez pré- estabelecidos os temas a serem tratados. Fica limitado a 3 (três) o número de dirigentes e assessores de cada entidade sindical.

#### **SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS:**

Os acordos coletivos de trabalho prevalecerão sobre esta convenção, desde que celebrados com o Sindicato Profissional.

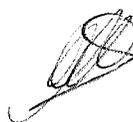
#### **SEXAGÉSIMA SEGUNDA – DESCONTO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL:**

As empresas obrigam-se a descontar de seus empregados, associados ou não ao Sindicato Profissional, nos termos do artigo 513, “e”, da CLT, exceção feita aos trabalhadores que não pertençam à categoria profissional, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, realizada nos dias 18, 19 e 20/10/22, as seguintes quantias: R\$ 60,00 (sessenta reais), em duas parcelas de R\$30,00 (trinta reais) cada.

**Parágrafo Primeiro:** As parcelas mencionadas no *caput* desta cláusula deverão ser descontadas no 5º (quinto) dia útil de dezembro, a primeira parcela, e no 5º (quinto) dia útil de janeiro, a segunda parcela, e recolhidas a favor do Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes aos de competência. Tal repasse poderá ser efetuado mediante depósito na conta-corrente nº 500184-6 da agência 0126 da Caixa Econômica Federal, operação 003, de titularidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico, Siderurgia e Fundação e de Reparação de Veículos e Acessórios de Juiz de Fora.

**Parágrafo Segundo:** Ao trabalhador que não concordar com os descontos ficará assegurado o direito de oposição, desde que a manifestação de oposição seja feita direta e pessoalmente ao Sindicato Profissional, em 3 (três) vias de igual teor e forma, no prazo de 5 (cinco) dias, devendo a oposição ser apresentada nos dias 24, 25, 26, 27 e 28 de outubro de 2022, sendo que a correspondência deverá constar o nome da empresa da qual o trabalhador é empregado e sendo que o Sindicato Profissional funcionará, durante este período, de segunda à sexta-feira, de 08h às 11h e de 13h às 18h.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas e o Sindicato Profissional obrigam-se a observar fielmente todas as disposições do Termo de Ajustamento de Conduta nº 454/2004 – PPI nº 1034/2003 (autos ATAC nº 0006/4.2004.03.000/6), firmado pelas entidades sindicais convenientes perante o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, aos 16/02/2005, parte integrante da presente, que foi modificado em 2006, em decorrência de requerimento feito à época pelas entidades compromissadas, motivo pelo qual o direito de oposição garantido aos trabalhadores foi reduzido para cinco dias.



### **SEXAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DEVIDA AO SINDICATO PATRONAL:**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal contribuirão para com a manutenção e o fortalecimento da entidade da seguinte forma, conforme decisão aprovada, por unanimidade, na Assembleia Geral convocada para o dia 02/08/2022:

- a)- Empresas que tinham, em 31/08/2022, até 50 (cinquenta) empregados: com o valor de R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais);
- b)- Empresas que tinham, em 31/08/2022, de 51 (cinquenta e um) a 200 (duzentos) empregados: com o valor de R\$ 702,00 (setecentos e dois reais);
- c)- Empresas que tinham, em 31/08/2022, de 201 (duzentos e um) a 600 (seiscentos) empregados: com o valor de R\$ 2.704,00 (dois mil setecentos e quatro reais);
- d)- Empresas que tinham, em 31/08/2022, mais de 600 (seiscentos) empregados: com o valor de R\$ 3.614,00 (três mil seiscentos e quatorze reais);
- e)- As empresas não associadas poderão se opor a este desconto no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do registro desta convenção no Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Único:** Os pagamentos mencionados nas alíneas desta cláusula deverão ser efetuados em duas (duas) parcelas de iguais valores em 20/02/23 e 20/04/23, mediante depósitos na conta-corrente nº 6.431/9, da agência 0024-8, do Banco do Brasil.

### **SEXAGÉSIMA QUARTA – DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO:**

Havendo divergência de interpretação em relação à aplicação da lei 13.467/17 em face desta Convenção Coletiva de Trabalho, as entidades sindicais se obrigam a debater questões coletivas, sendo elas gerais ou pontuais, antes de qualquer medida administrativa ou judicial.

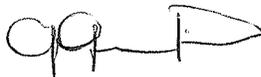
### **SEXAGÉSIMA QUINTA – TROCA DE FERIADOS:**

Ficam as empresas autorizadas a trocar a folga do dia de feriado, exceto o feriado metalúrgico estabelecido nesta CCT, por outro dia de trabalho, permitindo assim o trabalho normal no dia do feriado, em acordo realizado diretamente com os empregados, ressalvado que, se for verificado algum vício de consentimento, a empresa deverá pagar o feriado em dobro.

**Parágrafo único:** O procedimento para a troca de feriados deverá ser mantido, com lista assinada pelos empregados concordando com a troca, maioria simples (50% + 1), em documento que especifique, no cabeçalho, as datas que estão sendo trocadas.

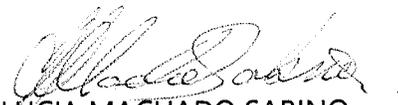
### **SEXAGÉSIMA SEXTA – VIGÊNCIA DA CC :**

A presente convenção vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, de 01/09/2022 (primeiro de setembro de dois mil e vinte e dois) a 31/08/2023 (trinta e um de agosto



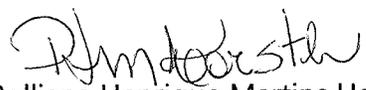
de dois mil e três).

Juiz de Fora, 21 de outubro de 2022.



**ANA LUCIA MACHADO SABINO**

Presidente do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JUIZ DE FORA



**Polliana Henrique Martins Horsth**

Advogada do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JUIZ DE FORA (OAB/MG – 100.376)



**João Cesar da Silva**

Presidente do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, SIDERURGIA E FUNDIÇÃO, MONTADORA DE VEÍCULOS, AUTO PEÇAS, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE JUIZ DE FORA, MATIAS BARBOSA, RIO NOVO, RIO POMBA, SANTOS DUMONT, SÃO JOÃO NEPOMUCENO, BICAS E EWBANCK DA CÂMARA



**Gilziene de Oliveira Freitas**

Advogada do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO, SIDERURGIA E FUNDIÇÃO, MONTADORA DE VEÍCULOS, AUTO PEÇAS, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE JUIZ DE FORA, MATIAS BARBOSA, RIO NOVO, RIO POMBA, SANTOS DUMONT, SÃO JOÃO NEPOMUCENO, BICAS E EWBANCK DA CÂMARA (O.A.B./MG – 91.826)