

§ 1º Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§1.1º - A convocação do empregado para a realização de atividades presenciais em estabelecimento deverá ocorrer com, no mínimo, 2 dias úteis de antecedência, ressalvadas situações excepcionais que importem em prejuízo ou paralização às atividades, a concordância do empregado e/ou o caso de empregados com cargo de supervisão, liderança ou chefia.

§ 2º - A alteração do regime de teletrabalho para o presencial será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 15 (quinze) dias, por escrito ou por meio eletrônico. Caso haja anuência do empregado, por escrito, este prazo poderá ser reduzido.

§ 3º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada. Se adotados meios para o controle de jornada dos empregados, inclusive aqueles derivados do controle alternativo de jornada, tal jornada será considerada controlada, para todos os fins legais. Fica permitido o uso dos sistemas de controle alternativo de jornada (REP-P), observadas as prescrições legais pertinentes. Caso esteja legalmente obrigada a empresa, o trabalho de empregados em teletrabalho quando executado em estabelecimento deverá estar sujeito ao controle de jornada.

§ 4º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de quinze dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 5º - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância o empregador irá fornecer os equipamentos em regime de comodato, subsidiar sua aquisição pelo empregado, total ou parcialmente ou, ainda, pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial; Na hipótese de utilização de equipamentos ou rede de acesso à internet possuídos pelo empregado para a prestação do teletrabalho, a EMPRESA irá estipular, em comum acordo com o empregado, o valor destinado ao reembolso das despesas correspondentes, em valor suficiente para cobrir tais gastos, o qual terá natureza indenizatória.

§ 6º - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza tempo à disposição; O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, desde que não utilizados em prol do empregador. Deve ser garantido aos empregados em regime de teletrabalho o direito à desconexão.

§ 7º - O trabalho em regime de teletrabalho importará na obrigatoriedade de cumprimento do disposto na presente Convenção, garantindo-se a manutenção dos demais benefícios devidos aos obreiros por norma coletiva ou determinação legal, exceto o fornecimento do Vale Transporte que somente será concedido para atividades presenciais.

§ 8º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais, inclusive sobre medidas de ergonomia e boas práticas laborais.

§ 9º - Os contratos de trabalho em teletrabalho dos empregados com residência em localidade diversa do estabelecimento da empresa, inclusive em outro estado da Federação, poderão prever a aplicação das disposições

desta Convenção Coletiva, bem como a vinculação ao calendário da sede da empresa para o usufruto de feriados, havendo compensação respectiva no calendário corporativo.

§ 10º - Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 11º - O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 12º - Os empregadores deverão conferir, nos termos da Lei, prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

Provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, ficará o empregado dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

Parágrafo Único - Assegura-se, ao empregador, o direito de exigir, para a efetivação desta cláusula, que o SINDADOS/MG lance o seu "ciente e de acordo" no documento comprobatório da mencionada obtenção do novo emprego, ou assim se manifeste, ao empregador, via e-mail, se se tratar de empregador sediado no interior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE INFORMAÇÕES

Quando expressamente solicitada pelo empregado dispensado a empresa fornecer-lhe-á, contra recibo, carta ou declaração informando as funções que nela desempenhou, bem como sobre cursos que frequentou na empresa ou que, por ela, foi encaminhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCORREÇÃO DOS SALÁRIOS

Na hipótese de ocorrência de erro ou incorreção no salário, que venha a ser denunciado expressamente pelo empregado e/ou constatado pela empregadora, esta deverá elaborar folha de pagamento suplementar no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da denúncia e/ou constatação, a fim de quitar a diferença regularmente apurada. Se a diferença for em favor da empregadora, esta poderá deduzi-la quando da próxima folha de pagamento.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Os prazos e garantias de emprego ou salário, ou estabilidades provisórias previstos em cláusulas desta CCT não se confundem e não haverá superposição, em nenhuma hipótese, com o prazo de Aviso Prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATRASO

Ao empregado que chegar atrasado ao trabalho, fica garantida a percepção do repouso semanal remunerado correspondente à respectiva semana, quando o empregador lhe permitir trabalhar, ainda que mediante o desconto do tempo do atraso.



Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

As empresas que possuem empregados representados pelo SINDADOS-MG que ainda estão laborando com jornada de 44 horas semanais em 31/08/2023 adotarão, sem nenhuma redução de salários e benefícios, a jornada de 40 horas semanais, a partir de 1º de novembro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que estiverem impossibilitadas de promover a redução imediata da carga horária de 44 para 40 horas semanais, farão jus a um período de transição de até 06 (seis) meses, mediante comunicação escrita ao SINDADOS/MG, acompanhada de justificativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de aplicação do período de transição em regime de 44h/semana, fica mantido o adicional de horas extras em 100% (cem por cento), conforme previsto na CCT-2021/2023, até que a redução da carga horária seja efetivada.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas que desejarem adotar a semana de 04 dias de trabalho, ou seja, de 32 horas semanais, deverão entabular negociação específica com o SINDADOS-MG para esse fim, sendo a redução da jornada efetivada preferencialmente na sexta-feira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DOS DIGITADORES

A jornada normal de trabalho dos digitadores será de, no máximo, 36 (trinta e seis) horas semanais, com repouso mínimo de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos esses 10 (dez) minutos da jornada normal de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS


Apoiados nas disposições do inciso XIII e XXVI, do art. 7º da Constituição Federal c.c. art. 59, CLT, os sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito de empresas e empregados praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária, ou de horas não trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o sistema de “BANCO DE HORAS”, observadas as seguintes regras e condições:

§ 1º - Para fins de registro ou lançamento no “BANCO DE HORAS”, serão denominadas para futura compensação:

- a) HORAS POSITIVAS: as que o empregado laborar além de sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado;
- b) HORAS NEGATIVAS: as que o empregado deixar de laborar em sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado;

§ 2º - São formalidades do sistema de BANCO DE HORAS a serem observadas:

a) As HORAS POSITIVAS laboradas e inseridas no “BANCO DE HORAS” poderão ser compensadas **até o prazo de 12 (doze) meses**, contados de sua realização, **sem qualquer acréscimo**, exceto as horas-extras realizadas em feriados, domingos e sábados, quando estes forem dias não úteis, que serão sempre levadas ao “BANCO DE HORAS”



com o acréscimo de 100% (cem por cento), correspondendo cada hora creditada a cento e vinte minutos, para fins de compensação.

b) A compensação das horas deve obedecer a cronologia de sua prestação – a primeira realizada é a primeira a ser compensada, e assim por diante.

c) Dos registros que a empresa fizer no “BANCO DE HORAS” do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, mensalmente, para que, após sua conferência, dê recibo à empresa, sendo dispensado o recibo em caso de sistema eletrônico de apontamentos com livre acesso do empregado.

d) O prazo máximo para promoção das compensações é de até 12 (doze) meses, contados a partir da realização das horas.

e) Caso não sejam efetivadas as mencionadas compensações dentro do prazo acima fixado, o saldo de HORAS POSITIVAS será pago ao empregado junto ao primeiro salário a ser quitado após o decurso do prazo com o respectivo adicional de hora extra de 75%, conforme cláusula desta Convenção, calculadas sobre o valor do salário na data do pagamento;

f) Nesta hipótese, as HORAS NEGATIVAS não compensadas tempestivamente, serão desconsideradas;

g) O empregado poderá requerer a contabilização no “BANCO DE HORAS” das HORAS NEGATIVAS oriundas de faltas injustificadas que, a critério da empresa, poderão ser computadas para compensação futura.

h) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 3º - LIMITES: Fica ajustado que, para fins de compensação, o limite de HORAS POSITIVAS a ser levado a registro no “BANCO DE HORAS” é de 2 (duas) horas diárias, 12 (doze) horas semanais e 44 (quarenta e quatro) horas mensais. Fica ajustado, ainda, o limite de jornada anual correspondente à soma das jornadas semanais do período.

§ 4º - DO DESLIGAMENTO: Ocorrendo o desligamento do empregado, as HORAS POSITIVAS E/OU NEGATIVAS não compensadas serão tratadas de seguinte forma:

a) Na rescisão a pedido do empregado ou por justa causa o saldo final das horas no Banco serão considerados por ocasião do acerto das verbas rescisórias, levando-se em conta os critérios estabelecidos no § 2º retro;

b) Na rescisão por iniciativa da empresa, sem justa causa, o saldo final de HORAS POSITIVAS será pago com o adicional de hora extra de 75%, conforme cláusula desta Convenção e eventual saldo final de HORAS NEGATIVAS deverá ser desconsiderado, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIADO DE CARNAVAL E DIAS PONTE

Fica estabelecido que a segunda-feira e terça-feira de Carnaval serão consideradas dias de feriado, ficando autorizado o lançamento no Banco de Horas das horas correspondentes a uma jornada diária, para compensação futura, sem acréscimo. A pedido do(s) empregado(s) e com a aquiescência da empresa poderá ser laborada a segunda ou terça-feira, de modo a excluir o lançamento no Banco de Horas. A Quarta-Feira de Cinzas terá jornada de meio-expediente.

§ 1º - Caso o empregado não trabalhe a meia jornada da quarta-feira de cinzas, fica autorizado o lançamento no Banco de Horas das horas correspondentes à referida meia jornada, para compensação futura, sem acréscimo.