

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si celebram, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE CIMENTO 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 conveniente serão corrigidos mediante aplicação do índice de **7,19% (sete inteiros e dezenove centésimos por cento)**, a partir de 1º de outubro de 2022, aplicáveis sobre os salários de janeiro de 2022 (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 2021, 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 2021.

TERCEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de outubro de 2021 terão como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2021.

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) das taxas de correção previstas 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 nº 10.192, de 14.02.01, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 30 de setembro de 2022, 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 2021 a 30 de setembro de 2022.

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\$1.389,00 (um mil, trezentos e oitenta e nove reais)**.

SÉTIMA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a. com o acréscimo de 60% (sessenta 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.

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 até o 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.

§ 3º - Fica vedado o aviso prévio cumprido em casa.

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\$ 500,88 (quinhentos reais e oitenta e oito 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 demissão, sendo devida também no caso de férias proporcionais e na mesma proporção destas.

§ 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/2022, salvo se houver mudança na legislação pertinente.

DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal conveniente se obrigam a cumprir o disposto na cláusula septuagésima quarta desta convenção.

3

DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 6 (seis) meses ininterruptos em empresas da mesma atividade econômica.

DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA – DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO - As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - **R\$ 23.847,31** (vinte e três mil oitocentos e quarenta e sete reais e trinta e um centavos), em caso de **Morte do empregado**, independentemente do local ocorrido;

II – **Até R\$ 23.847,31** (vinte e três mil oitocentos e quarenta e sete reais e trinta e um centavos), em caso de **Invalidez Permanente (Total ou Parcial)** do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;

III – **R\$ 23.847,31** (vinte e três mil oitocentos e quarenta e sete reais e trinta e um centavos), de indenização em caso de **Invalidez Total e Permanente por Doença** adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as regulamentações da SUSEP;



Parágrafo Único - As coberturas e as indenizações por Morte e/ou por Invalidez, previstas nos incisos I e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

IV - R\$ 11.923,65 (onze mil novecentos e vinte e três reais e sessenta e cinco centavos), em caso de **Morte do Cônjuge** do empregado;

V - R\$ 5.961,83 (cinco mil novecentos e sessenta e um reais e oitenta e três centavos), em caso de **Morte de Filho** do empregado;

VI - R\$ 5.961,83 (cinco mil novecentos e sessenta e um reais e oitenta e três centavos), ao empregado em caso de nascimento de filho portador de **Doença Congênita**, desde que seja caracterizada **até trigésimo mês após o parto**;

VII - Ocorrendo a morte do empregado, os beneficiários receberão, a título de **auxílio alimentação, duas cestas básicas de alimentos com 25 kg** (vinte e cinco quilos) cada, de uma única vez que deverão ser entregues na residência dos beneficiários, conforme composição constante no quadro abaixo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertidas por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada;

| QUANTIDADE | PRODUTO / PESO | QUANTIDADE | PRODUTO / PESO |
|------------|--------------------------------|------------|---------------------------------|
| 1 | Açúcar Cristal 5kg | 1 | Farinha de Trigo 1kg |
| 2 | Arroz Agulhinha Tipo1 5kg cada | 2 | Feijão Carioca 1kg cada |
| 1 | Canjiquinha 500gr | 2 | Fubá 1kg |
| 2 | Café Tradicional 250gr cada | 1 | Macarrão Sêmola Espaguete 500gr |
| 1 | Molho de Tomate 350gr | 1 | Milho Verde 200gr |
| 2 | Farinha de Mandioca Crua 1kg | 2 | Óleo de Soja 900ml cada |
| 1 | Sal Refinado 1kg | | |

VIII - Ocorrendo a morte do empregado, o empregador receberá uma indenização de **até 10% (dez por cento) do capital básico vigente** na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o **acerto rescisório trabalhista**, devidamente comprovado.

IX - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da empregada (**cobre somente titular do sexo feminino**) a beneficiária deverá receber **duas Cestas-Natalidade**, para cada filho(a), caracterizadas como: um **KIT MÃE**, e um **KIT BEBÊ**. Os kits deverão ser entregues diretamente em sua residência, desde que o comunicado seja formalizado para a seguradora em até 90 dias após o parto, e não poderão ser substituídos e nem convertidos em dinheiro ou cartão benefício, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o fiel cumprimento da obrigação mínima estipulada. Para obter o benefício deverá ser comprovada a maternidade da criança através da Certidão de Nascimento. A composição mínima dos kits deverá seguir o estipulado nas tabelas abaixo:

KIT MÃE

5

| QUANTIDADE | PRODUTO / PESO | QUANTIDADE | PRODUTO / PESO |
|------------|-----------------------------------|------------|---------------------------------------|
| 1 | Açúcar Cristal de 5kg | 2 | Feijão Carioca 1kg |
| 1 | Arroz Agulhinha Tipo 1 5kg | 1 | Fubá 1kg |
| 1 | Aveia Flocos 250gr | 1 | Leite Condensado 270gr cada |
| 1 | Biscoito Cream Cracker 200gr cada | 2 | Macarrão Espaguete 500gr cada |
| 2 | Pacotes de Café 250gr | 1 | Macarrão Parafuso 500gr |
| 1 | Canjica Branca 500gr | 1 | Mucilon Arroz 400gr |
| 2 | Pacotes de leite em pó 200gr | 2 | Óleo de Soja 900ml cada |
| 1 | Molho de Tomate 300gr | 1 | Pacote de Sal 1kg |
| 1 | Farinha Láctea 400gr cada | 2 | Latas de Sardinha 125gr cada |
| 1 | Farinha de Mandioca crua 1kg | 3 | Pacotes de Semente Linhaça 250gr cada |
| 1 | Farinha de Trigo 1kg | | |

KIT BEBÊ

| QUANTIDADE | PRODUTO / PESO | QUANTIDADE | PRODUTO / PESO |
|------------|-----------------------------------|------------|------------------------------|
| 2 | Álcool Absoluto 50ml | 2 | Lenço Umedecido com 48 unid. |
| 2 | Algodão em bolas 50gr | 1 | Mamadeira 240ml |
| 1 | Chupeta | 1 | Óleo Mineral Natural 100ml |
| 1 | Cotonete com 75 unid. | 1 | Sabonete para bebê 80gr |
| 3 | Pacotes de Fraldas descartáveis | 1 | Shampoo para bebê 200ml |
| 4 | Gaze Esterilizada Pacote 10 unid. | | |

XI - Ocorrendo a morte do empregado por acidente, quando estiver no exercício de sua profissão, deverá ser garantido o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até **R\$ 3.700,00** (três mil e setecentos reais);

§ 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas úteis** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

§ 2º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários, devidamente comprovado o seu vínculo;

§ 3º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

§ 4º - Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retomo do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com o mesmo.

§ 5º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

§ 6º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula fica as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

§ 7º - No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais.

§ 8º - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, beneficias e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomenda a Adesão ao **PASI**.

DÉCIMA NONA - 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.

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

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

VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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-QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - 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) piso salarial e meio vigente no mês do falecimento, a título de auxílio funeral.

VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE SUB-EMPREITADA - Havendo contratação de sub-empresas 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 repostado 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 60 (sessenta) 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 término de contrato a prazo.

Parágrafo Único - Fica vedada também a dispensa da empregada até 90 (noventa) dias após o aborto legal devidamente comprovado.

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 poderão 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 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 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, 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 - 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 contra-proposta pela entidade sindical patronal.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – COTA NEGOCIAL - Nos termos previstos no artigo 611- B, inciso XXVI da CLT, as empresas descontarão mensalmente nos salários dos trabalhadores, como simples intermediárias, para prestação de serviços de desenvolvimento profissional, lazer, assistencial da referida entidade à sua categoria profissional, bem como para custeio das negociações coletivas a quantia equivalente a 4,5% (quatro virgula cinco por cento) sobre o piso salarial da categoria.

§ 1º - O valor do percentual de desconto previsto no caput será dividido em 3 parcelas iguais de 1,5% cada (sobre o piso da categoria) nos salários dos meses de fevereiro, março e abril de 2023 e será recolhido ao sindicato.

§ 2º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, as empresas deverão recolher os valores das arrecadações na Conta Corrente nº 506.727-4, operação 003, da Caixa Econômica Federal, agência 0081 - Tupinambás, em Belo Horizonte, referente ao

Fundo de Bolsa e Assistência Social, em guias fornecidas pelo favorecido diretamente "site": www.sticbh.org.br ou por solicitação direta pelo telefone 31-3449-6114 ou, ainda, pelo e-mail: cobranca@sticbh.org.br, sob pena de efetua-lo com acréscimo da correção monetária verificada pela variação do IGPM, além de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

§ 3º - As empresas deverão fornecer à entidade profissional correspondente, listagem contendo nome e valor descontado dos empregados abrangidos pelo presente desconto.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ CONSTITUCIONAL INDUSTRIAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral Extraordinária da Entidade Sindical Patronal conveniente, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa/Constitucional Industrial à entidade patronal correspondente, destinada ao custeio do sistema confederativo, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal conveniente, as empresas associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição ao Sindicato Patronal conveniente, 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.

QUINQUAGÉSIMA - GUIAS DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS - O Sindicato Profissional Conveniente, quando fizer as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados das empresas representadas pela Entidade Patronal Conveniente, exigirá que essas empresas exibam as guias de recolhimento da contribuição assistencial patronal e da contribuição confederativa industrial a favor do Sindicato Patronal Conveniente, devidamente quitada.

Parágrafo único - O Sindicato Profissional enviará ao Sindicato Patronal, mensalmente, a relação das homologações realizadas pelas empresas por este representadas.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO - As empresas não criarão obstáculos para a sindicalização de seus empregados.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 estudo estatísticos e projetos assistenciais.

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA- 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 - O sindicato patronal conveniente deverá 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 NONA - CULTURA E LAZER - As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de atividades culturais e de lazer com a participação dos empregados.

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

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA- 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.

SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO - As empresas representadas pela entidade patronal conveniente envidarão esforços no sentido de fornecer alimentação a seus empregados, dentro do programa de alimentação do trabalhador a que alude a Lei nº 6321, de 14.04.76.

SEXAGÉSIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – As empresas representadas pelo Sindicato Patronal Conveniente pagarão a seus empregados, a título de participação nos lucros ou resultados relativa ao ano de 2022, a quantia de **R\$ 513,94 (quinhentos e treze reais e noventa e quatro centavos)**.

§ 1º - O pagamento previsto nesta cláusula será efetuado em duas parcelas iguais, de **R\$ 256,97 (duzentos e cinquenta e seis reais e noventa e sete centavos)** cada, a primeira juntamente com os salários do mês de **maio de 2023** e a segunda juntamente com os salários do mês de **setembro de 2023**.

§ 2º - Só farão jus ao pagamento integral do valor estipulado nesta cláusula os empregados admitidos até o dia 1º de janeiro de 2022 e que permanecerem na

empresa até o dia 31 de dezembro de 2022, sendo que os admitidos após 1º de janeiro de 2022 ou aqueles cujos contratos forem rescindidos antes de 31 de dezembro de 2022 terão direito a 1/12 (um doze avos) do valor acordado por mês de serviço ou fração igual ou superior a quinze dias.

§ 3º - Nos termos da legislação em vigor, o pagamento previsto nesta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 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 2022.

§ 5º - O pagamento da participação nos lucros ou resultados foi ajustado, porque o absenteísmo ficou dentro do limite de 3% estabelecido para o setor no período de 1º de janeiro de 2022 a 15 de dezembro de 2022.

SEXAGÉSIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE - As empresas representadas pelos sindicatos patronais convenientes 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 SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE - A licença paternidade prevista no inciso XIX, do art. 7º c/c parágrafo 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação da esposa ou companheira, a critério do empregado.

Parágrafo Único - A licença será de 05 (cinco) dias.

SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS - Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será assegurada a eleição de 01 (um) representante destes, na forma do disposto no art. 11 da Constituição Federal de 1988.

SEXAGÉSIMA OITAVA - CARTA DE DISPENSA - Ao dispensar o empregado por justa causa, as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa.

SEXAGÉSIMA NONA - ACERVO TÉCNICO - Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas representadas pelos sindicatos patronais conveniente farão a entrega, ao empregado dispensado ou demitido, dos diplomas ou certificados dos cursos por ele concluídos, que elas eventualmente detenham em seu poder.

SEPTUAGÉSIMA - ATESTADO DEMISSIONAL - Rescindido o contrato de trabalho, as empresas representadas pelo sindicato patronal conveniente fornecerão ao empregado que exerceu as funções em condições insalubres ou perigosas, além dos documentos exigidos por lei, atestado médico demissional, nos termos da NR-7.

SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, prevalecerão sobre as estipuladas nesta Convenção Coletiva.

SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS - As empresas se obrigam a cumprir as determinações contidas na NR 18, 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.

SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - NOVA NEGOCIAÇÃO - Havendo alteração na política salarial vigente as partes comprometem-se a voltar a se reunir.

SEPTUAGÉSIMA QUARTA – CESTA BÁSICA – As empresas concederão a seus empregados uma cesta básica por mês, com pelo menos 25 (vinte e cinco) quilos, distribuídos proporcionalmente em 7 (sete) produtos diferentes, a seguir discriminados, procedendo o desconto respectivo nos salários dos empregados de quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do valor da cesta:

- 5 (cinco) quilos de arroz;
- 4 (quatro) quilos de feijão;
- 3 (três) latas de óleo;
- 2 (dois) quilos de café;
- 5 (cinco) quilos de açúcar;
- 4 (quatro) pacotes de macarrão, de 1 (um) quilo cada;
- 2 (dois) quilos de farinha de mandioca.

§ 1º - O empregado que tiver 3 (três) ou mais faltas injustificadas no mês, perderá o direito ao recebimento da cesta básica.

§ 2º – O fornecimento da cesta básica ao acidentado ficará limitado a um ano.

§ 3º – A cesta básica de que trata esta cláusula deverá ser fornecida sempre **IN NATURA**, ficando vedada a sua substituição pelo pagamento da quantia correspondente em pecúnia.

§ 4º – Os empregados admitidos após o dia primeiro do mês somente farão jus à cesta básica quando iniciarem o seu trabalho até o dia 15 do respectivo mês.

§ 5º – Será fornecida a cesta básica de que trata esta cláusula ao empregado em gozo de férias regulamentares, desde que o beneficiário atenda todos os requisitos previstos para fazer jus à cesta.

§ 6º – Nos dissídios individuais suscitados na Justiça do Trabalho, no qual haja reclamação pelo não recebimento da cesta básica, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos nesta cláusula e seja julgado procedente este pleito, terá o empregado o direito de perceber, em substituição, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial previsto nesta convenção, vigente à época do descumprimento, a título de indenização.

§ 7º – Para atender ao disposto nesta cláusula, as empresas poderão, preferencialmente, se inscrever no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no site www.mte.gov.br.

§ 8º – O valor da cesta básica não integra a remuneração do trabalhador e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 9º – As empresas que pretendem alterar a forma de concessão da cesta básica, poderão negociar com o sindicato dos trabalhadores um acordo coletivo de trabalho específico.

SEPTUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - MULTA - Em caso de descumprimento das cláusulas do presente instrumento, fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva. Ocorrendo reincidência específica, a multa será de um Piso Salarial.

SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais resultantes da aplicação desta Convenção poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de **janeiro de 2023 e/ou fevereiro de 2023**, sem qualquer ônus.

SEPTUAGÉSIMA OITAVA – 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 NONA - 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.

§ 1º - O Termo de Quitação Anual será confeccionado pela empresa e conterà 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.

§ 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.



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

§ 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.

§ 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.

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

OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 1º de outubro de 2022 e com término em 30 de setembro de 2023.

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.

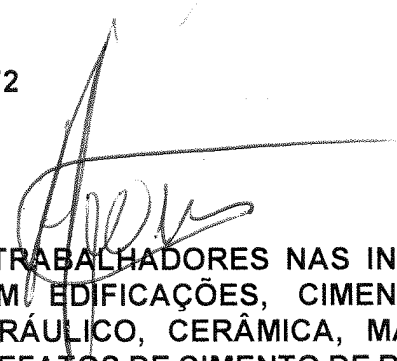
E por estarem assim ajustados, firmam o presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 20 de dezembro de 2022.


SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Lúcio Silva

CPF: 489.978.896-72


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