

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001472/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058585/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.128637/2023-04  
DATA DO PROTOCOLO: 28/04/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC - MG, CNPJ n. 65.178.451/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DA SILVA ROCHA;

E

ICONE TECNOLOGIA E AUTOMACAO LTDA., CNPJ n. 02.783.217/0001-40, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). AMELIA ARAUJO SACRAMENTO VIEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais**, com abrangência territorial em **MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A empresa Ícone Tecnologia e Automação Ltda no Estado de Minas Gerais se compromete a praticar os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2022, para os profissionais contratados nos seguintes cargos:

CARGOS	VALOR DO PISO
Cargos de Nível Técnico, com Formação até 1 ano e meio;	R\$ 2.220,85
Cargos de Nível Técnico, com Formação superior a 1 ano e meio;	R\$ 2.535,95

Mensageiro, Contínuo, Boy, Atendentes e demais cargos de Nível Elementar e Serviços Gerais R\$ 1.212,00

Parágrafo Único: Os pisos salariais desta cláusula beneficiarão, exclusivamente, os empregados que exercem as funções correspondentes ao registro profissional, cabendo as empresas requererem dos empregados, no ato da sua admissão, a comprovação do registro profissional nos respectivos Conselhos, ou no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE no caso dos Técnicos de Segurança do Trabalho, quando for o caso.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Acorda a empresa conveniente a concessão do reajuste salarial de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os trabalhadores alocados no território de Minas Gerais, retroativo a 1º de Maio de 2022.

Parágrafo Primeiro – Caso o sindicato venha firmar Convenção Coletiva de Trabalho para a categoria com o Sinaenco-MG referente ao exercício de 2022/2023, com fixação de reajuste salarial em índice superior ao estabelecido no presente Acordo, a empresa se compromete a conceder aos empregados de um reajuste complementar referente a diferença entre o índice fixado em Convenção Coletiva e neste Acordo.

Parágrafo Segundo – Não se inclui na base de cálculo do reajuste salarial as antecipações espontâneas, legais e ou compulsórias, inclusive aumentos além do índice pactuado no Acordo Coletivo de Trabalho concedidos pelo empregador no período de 1º/05/2021 a 30/04/2022, sendo facultado deduzir destes percentuais as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelo empregador no período de 1º/05/2021 a 30/04/2022, vedada a compensação de aumentos de salário resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, aumento real e equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro – Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2022, o aumento será proporcional ao tempo de serviço, observando-se a seguinte Tabela de Proporcionalidade:

PARA APLICAÇÃO DO REAJUSTE DE 7,5% RETROATIVO A MAIO DE 2022

#### Tabela de Proporcionalidade

##### MÊS DE ADMISSÃO % DE REAJUSTE FATOR MULTIPLICATIVO

maio-21	7,50%	1,0750
junho-21	6,87%	1,0687
julho-21	6,25%	1,0625

agosto-21	5,62%	1,0562
setembro-21	5,00%	1,0500
outubro-21	4,38%	1,0438
Novembro-21	3,75%	1,0375
Dezembro-2021	3,12%	1,0312
Janeiro- 2022	2,50%	1,0250
Fevereiro-2022	1,88%	1,0188
Março-2022	1,25%	1,0125
Abril-2022	0,63%	1,0063

Parágrafo Quarto –As diferenças salariais referentes aos reajustes salariais dos meses compreendidos entre maio de 2022 a setembro de 2022 deverão ser quitadas na folha de pagamento do salário referente ao mês de outubro de 2022.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresas pagarão os salários dos seus trabalhadores dentro do prazo legal.

Parágrafo Primeiro – Pagamentos com cheques serão efetuados no mínimo uma hora antes do encerramento do expediente bancário.

Parágrafo Segundo – Os atrasos de pagamento sujeitarão o empregador ao pagamento de correção diária pela TR ou índice que venha substituí-la, mais juros de 1% (hum por cento) ao mês, incidente sobre o valor da remuneração ou saldo da remuneração, contado o atraso a partir do primeiro dia subsequente ao estabelecido no caput desta cláusula. O índice para cálculo dos atrasos será obtido pela variação da TR da data do efetivo pagamento e a TR do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Por necessidades operacionais, a TR do dia do efetivo pagamento poderá ser substituída pela TR da data do cálculo, sendo que, neste caso, a TR do quinto dia útil será substituída pela TR do dia correspondente ao obtido subtraindo-se desta data o número de dias que separam a data do cálculo da data do efetivo pagamento, não podendo esse período exceder a 6 (seis) dias corridos.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

A empresa compromete-se a remunerar o empregado com salário não inferior ao da faixa em que esteja enquadrado o cargo do substituído, salvo nos casos em que a substituição for permanente.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO / VALE ALIMENTAÇÃO**

É garantido aos trabalhadores, auxílio refeição ou vale refeição ou vale alimentação, no valor facial mínimo de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) cada um, a partir de 1º de Maio de 2022 e em quantidade equivalente ao número de dias trabalhados no mês, observado o disposto no regulamento do P.A.T – Programa de Alimentação do Trabalhador, podendo a empresa proceder o desconto de no máximo 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

Parágrafo Único – O empregado não terá direito ao auxílio refeição ou vale alimentação nos locais onde as empresas fornecerem alimentação, em qualidade e quantidade compatíveis.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

PLANO DE ASSISTENCIA MÉDICA: A Ícone tem à disposição dos funcionários com contrato de trabalho com prazo indeterminado, e seus dependentes diretos (cônjuge e filhos), o plano coparticipativo empresarial básico de assistência médica com cobertura em todo o Estado de Minas Gerais, cobrindo pelo menos 20% do custeio do plano de saúde do titular. As despesas da coparticipação dependente à utilização dos procedimentos no plano de saúde serão descontadas mensalmente em folha de pagamento.

PLANO DE ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA: A Ícone tem à disposição dos funcionários com contrato de trabalho com prazo e seus dependentes diretos (cônjuge e filhos), o plano empresarial básico de assistência odontológica com cobertura em todo o Estado de Minas Gerais, cobrindo pelo menos 20% do custeio do plano odontológico do titular.

Parágrafo Primeiro – Fica convencionado que o fornecimento do Plano de Saúde nos termos do estabelecido nesta Convenção Coletiva ou ainda qualquer outro ajuste mais favorável ao

empregado não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Segundo – O empregado que não desejar aderir ao Plano de Saúde oferecido pela empresa deverá efetuar a sua renúncia ao benefício, de forma expressa e por escrito, ficando, desta forma, a empresa desobrigada ao disposto nesta cláusula, porém empregados da área técnica, sujeito a viagens e alocações em cliente externos, não poderão apresentar negativa de adesão ao plano odontológico e de saúde.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa reembolsará integralmente os gastos com creche até 6 (seis) meses de idade, nos termos da portaria 3296/86 do MTE. Após completados os 6 (seis) meses de idade e por um período de mais 18 (dezoito) meses, perfazendo um total de 24 meses, as empresas concederão uma ajuda creche, por filho que atenda a esta condição, no valor de R\$ 294,13 (duzentos e noventa e quatro reais e treze centavos) mensais a partir de 1º de abril de 2021, mediante reembolso de despesas efetivamente comprovadas.

Parágrafo Primeiro – As empregadas admitidas durante a vigência do presente instrumento, se tiverem filho com idade inferior a 24 meses, também farão jus a benefício equivalente e proporcional ao tempo restante até a criança completar 24 meses de idade.

Parágrafo Segundo – Fazem jus ao mesmo benefício os empregados que detenham, isoladamente, a guarda legal dos filhos, bem como os que adotarem ou tiverem a guarda de criança nessa faixa etária, mesmo que de forma provisória durante o processo de adoção.

Parágrafo Terceiro – Fica convencionado que o reembolso creche seja integral ou mediante comprovação das despesas, fornecido aos empregados nos termos do estabelecido nesta Convenção Coletiva ou ainda qualquer outro ajuste mais favorável ao empregado, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA**

A Ícone fará em favor dos seus empregados um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 31.904,25 (trinta e um mil novecentos e quatro reais e vinte e cinco centavos) em caso de morte do empregado;

II – R\$ 31.904,25 (trinta e um mil novecentos e quatro reais e vinte e cinco centavos) em caso de invalidez funcional total e permanente por doença (IFPD) do empregado, equivalente a 100% do capital básico segurado, observado as instruções emitidas pela SUSEP.

III – R\$ 31.904,25 (trinta e um mil novecentos e quatro reais e vinte e cinco centavos) em caso de invalidez funcional total e permanente por doença adquirida no exercício profissional (PAED) do empregado, equivalente a 100% do capital básico segurado, observado as instruções emitidas pela SUSEP.

Parágrafo Primeiro – Além do capital mínimo assegurado, no caso de morte do empregado, a seguradora deverá se responsabilizar pelas despesas com funeral, inclusive traslado, limitada a cobertura a R\$ 3.425,51 (três mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e cinquenta e um centavos).

Parágrafo Segundo – Fica convencionado que o fornecimento do Seguro de Vida em Grupo não tem caráter salarial, portanto não integra a remuneração para qualquer fim, podendo ainda o empregador proceder aos descontos pelo fornecimento, em até 50% (cinquenta por cento), desde que tenha autorização prévia e por escrito do empregado concordando.

Parágrafo Terceiro – Ficam desobrigadas deste benefício aquelas empresas que já possuem seguro de vida em grupo, com a cobertura prevista nesta cláusula.

Parágrafo Quarto – Em face à data de assinatura da presente Convenção Coletiva, os valores do Seguro de Vida estipulados nesta cláusula somente serão exigíveis a partir de 1º de Maio de 2022.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Será concedido ao empregado que computar até 01 ano de serviço na mesma empresa 30 dias a título de aviso prévio, devendo ser acrescido 03 dias para cada ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias perfazendo até o limite de 90 dias, conforme disposto na Lei nº 12.506/2011 e tabela da Nota Técnica nº 184, de 07 de maio de 2012, do TEM.

<b>TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)</b>	<b>AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO (NÚMERO DE DIAS)</b>
0	30
1	33
2	36
3	39

4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Parágrafo Primeiro – O empregado que for dispensado, sem justa causa, no período do trintídio que antecede a data-base terá direito a indenização adicional referente a 01 salário mensal, com todos os reflexos incidentes ao aviso prévio.

Parágrafo Segundo – No caso de o último dia do período do aviso prévio, considerando a integração, ocorrer a partir de 01/05, o empregado fará jus, em seu acerto rescisório, da correção salarial estipulada na CCT, se a mesma não estiver sido ainda incorporada ao seu salário, observado o disposto na Lei nº 12.506, de 11.10.2011.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA**

Em caso de dispensa de empregado com 4 (quatro) anos ou mais de empresa, e que esteja a menos de 12 (doze) meses para completar o período aquisitivo de aposentadoria plenamente comprováveis, será reembolsado o valor correspondente à parcela da empresa nas contribuições previdenciárias ao INSS, como contribuinte em dobro, até o máximo de 12 (doze) parcelas mensais, mediante apresentação do comprovante de recolhimento, não caracterizando vínculo empregatício, nem prestação de serviço e desde que não esteja trabalhando em novo emprego.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - NOVAS TECNOLOGIAS / CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A Ícone compromete-se a efetuar o treinamento, preparação ou remanejamento interno dos seus empregados quando da adoção de novas tecnologias, que impliquem na necessidade de adequação do fator mão de obra.

Parágrafo Único – A empresa divulgará em até 90 (noventa) dias após a assinatura desta Convenção os seus programas de treinamentos através dos Sindicatos convenientes, incentivando a participação dos empregados, possibilitando a permanente reciclagem e a capacitação para as novas tecnologias.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - NÍVEL DO EMPREGO**

A empresa compromete-se a manter sua política de pessoal, praticando rescisões somente quando esgotadas as possibilidades de aproveitamento de pessoal, exceto nos casos de causas justificadas.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO**

Será garantido emprego ou salário, a partir da alta previdenciária, por período igual ao dobro do afastamento até o limite máximo de 180 (cento e oitenta dias) dias após o retorno ao trabalho, ao empregado afastado por doença não profissional, excluído os casos de término de contrato a prazo determinado, término da atividade da empresa no local para a qual foi o empregado contratado, demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, sendo assistido neste último caso, pelo sindicato respectivo.



## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA, REGISTRO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

A empresa obriga-se a efetuar recolhimento da ART prevista na Lei 6496/77, RRT/CAU prevista na Lei 12378/2010 e Termo de Responsabilidade Técnica – TRT previsto na Lei 13.639/2018 para projetos e estudos contratados, indicando o responsável técnico por especialidade envolvido no projeto ou estudo.

Parágrafo Único: No caso de as empresas indicarem para estudos técnicos de Segurança do Trabalho, as empresas ficam desobrigadas deste recolhimento.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL**

A empresa praticará, sem redução ou acréscimo de salário, jornada semanal máxima de 40h (quarenta horas) para o pessoal quando trabalhando em seus escritórios e 44h (quarenta e quatro horas) no máximo para o pessoal que trabalhe ou venha a trabalhar no campo e escritórios de obras.

Parágrafo Primeiro – Serão mantidas, sem redução de salários, as jornadas de trabalho semanais menores que a estabelecida nesta cláusula, quer sejam praticadas por força de legislação específica ou norma costumeira.

Parágrafo Segundo – Mediante solicitação dos empregados e concordância da empresa, poderá ser ajustado calendário anual de folgas e compensações de horas não trabalhadas nos dias úteis não trabalhados, de modo a possibilitar um melhor aproveitamento dos feriados e dias santos, festas de fim de ano e eventos excepcionais de comemorações populares. Os dias ponte não trabalhados poderão ser compensados com o trabalho aos sábados, sem que o trabalho neste dia descaracterize o acordo individual ou coletivo de compensação dos sábados; mediante o acréscimo das horas correspondentes na jornada diária, observado o limite legal, devendo a compensação ser efetuada em comum acordo com as partes; ou, ainda, quando do gozo das férias.

## **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA**

As horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis serão remuneradas com adicionais de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e as horas trabalhadas nos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Primeiro – A hora extraordinária laborada de segunda a sábado, a partir 32ª (Trigésima segunda hora) hora no mês, será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo Segundo – As horas relativas à jornada de sábado poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis da semana.

Parágrafo Terceiro – Havendo solicitação do empregado e desde que ajustado antecipadamente com a chefia, as horas extraordinárias poderão ser compensadas em folgas, por igual período ao de excesso da jornada.

Parágrafo Quarto – Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária superior a 60 (sessenta) minutos, ficará o empregador obrigado a fornecer um lanche, sendo que esse não integrará, para qualquer efeito, o salário do empregado.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS AOS ESTUDANTES**

Serão abonadas as horas necessárias ao empregado estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino, oficial, reconhecido ou autorizado, mediante prévio-aviso ao empregador com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas) e comprovação posterior no prazo de 48h (quarenta e oito horas).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS POR MOTIVOS MÉDICOS**

A Ícone irá considerar como faltas justificadas, até o limite de 03 (três) ausências por ano, as faltas do empregado para comparecimento a consultas ou procedimentos médicos, bem como para acompanhamento de filhos (as) menores de 16 (dezesseis) anos em consultas e

procedimentos médicos, desde que apresentado o respectivo atestado de comparecimento e/ou acompanhamento.

Parágrafo Único: Em virtude de considerar-se como falta justificada, o empregado não sofrerá descontos em seus salários e nem será prejudicado em apuração/recebimento de férias.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

A Ícone confirmará aos trabalhadores, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início das férias que deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, salvo expresso pedido do empregado e concordância do empregador, quando as férias poderão se iniciar em qualquer dia da semana.

Parágrafo Único – Fica assegurado ao empregado, mediante seu expresso requerimento e concordância da empresa, parcelar as férias conforme fracionamentos autorizados pela legislação em vigor, podendo ser dividida em até 3 períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores à 5 (cinco) dias corridos, podendo também o empregado optar por gozar 30 dias de férias consecutivos, sendo vedado o início no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dias de repouso semanal remunerado (DSR).

## **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS**

A empresa poderá conceder férias coletivas aos empregados observado o período mínimo de 10 (dez) dias.

Parágrafo Primeiro – A empresa comunicará aos seus empregados, com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, a concessão de férias coletivas.

Parágrafo Segundo – O início das férias coletivas deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, salvo no caso das férias de final de ano que poderão ter seu início no primeiro dia útil após o Natal ou no primeiro dia útil após o feriado de 1º de janeiro.

## **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA À GESTANTE**

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante desde o início da gestação até 120 (cento e vinte) dias após o término do período de afastamento legal, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão, término do contrato a prazo determinado e acordo entre as partes, sendo assistido neste último caso pelo sindicato respectivo.

Parágrafo único – A garantia prevista no caput será extensiva a mãe adotante de criança com idade inferior a 1 (um) ano, contada a partir da concessão da guarda, mesmo que provisória.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa concorda com a divulgação sob inteira responsabilidade dos sindicatos, através de seus quadros de avisos, de informações que tratem de assuntos de interesse dos sindicatos dos empregados, desde que esses informativos sejam encaminhados formalmente para apreciação através do órgão competente da empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa garante o direito de visita dos dirigentes sindicais devidamente credenciados, aos locais de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional, no máximo uma vez por trimestre, mediante prévio entendimento entre os interessados quanto ao local, dia e hora da visita.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Havendo comprovado descumprimento das cláusulas 3ª e 4ª do presente Acordo Coletivo de Trabalho, apurado pelo Sindicato dos Trabalhadores, será aplicado à empresa que a descumprir penalidade de multa equivalente a 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado, por cada mês de descumprimento, em prol do empregado lesado.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

Quanto aos benefícios e demais condições negociadas e conferidas por meio deste Acordo Coletivo, ficam asseguradas aos empregados as condições eventualmente mais benéficas já praticadas nas empresas, seja por habitualidade ou concedidos espontaneamente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUILÍBRIO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico ou na legislação que interfiram nas regras estabelecidas no ACT as partes se comprometem a renegociar as condições para que o equilíbrio das relações trabalhistas seja reestabelecido, nos moldes ajustados neste ACT.

}

NILSON DA SILVA ROCHA  
Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC - MG

AMELIA ARAUJO SACRAMENTO VIEIRA  
Gerente  
ICONE TECNOLOGIA E AUTOMACAO LTDA.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.