

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2023/2024

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, que fazem entre si, de um lado, o **SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS**, inscrito no CNPJ sob o nº 65.178.451/0001-69, com sede à Rua Jornalista Waldir Lau nº 65, Itapoa, Belo Horizonte/MG., neste ato representado por seu Presidente, Sr. **NILSON DA SILVA ROCHA** e por sua advogada Sra. Lorena Caroline Dias Cardoso, doravante denominado "**SINDICATO**", e;

**ZEENTECH CONSULTORIA EM TECNOLOGIA E ENGENHARIA DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 00.900.441/0010-30, com sede a Rua Pedro Neves nº 80 Sala 2 - Centro, Betim/MG, por seus representantes legais infra-assinados, resolvem firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE A DATA BASE - MAIO/2023**, mediante as cláusulas e condições a seguir:

### **DATA BASE, ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA**

#### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data base da categoria em 1º de maio.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

A empresa se compromete a praticar os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2023:

<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>VALOR DO PISO</b>
Técnicos, com formação técnica até 1 ano e meio	R\$ 2.220,11
Técnicos, com formação técnica superior 1 ano e meio	R\$ 2.535,10

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos salariais desta cláusula beneficiarão, exclusivamente, aos 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.

#### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 1º de maio de 2022, serão corrigidos na data base de 1º de maio de 2023, em 3,83% (três virgula oitenta e três por cento), referente ao período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo primeiro:** 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 concedidos pelo empregador no período de 01/05/2022 a 01/04/2023, sendo facultado deduzir desses percentuais as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelo empregador no período de 01/05/2022 a 01/04/2023, vedada a compensação de aumentos de

salário resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, aumento real e equiparação salarial.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados admitidos após 01/05/2022, o aumento será proporcional ao tempo de serviço observando-se a seguinte Tabela de Proporcionalidade:

MÊS DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Maio/2022	3,83
Junho/2022	3,51
Julho/2022	3,19
Agosto/2022	2,87
Setembro/2022	2,55
Outubro/2022	2,23
Novembro/2022	1,92
Dezembro/2022	1,60
Janeiro/2023	1,28
Fevereiro/2023	0,96
Março/2023	0,64
Abril/2023	0,32

**Parágrafo terceiro:** As diferenças salariais referentes ao reajuste salarial, conforme caput, deverão ser quitadas até a folha de pagamento do mês subsequente a assinatura desse Acordo.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresa pagará 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% (Um por cento) ao mês, incidente sobre o valor da remuneração ou saldo de 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 de 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PLR**

A empresa pagará a cada um de seus empregados, a título de PLR – Participação nos Lucros e Resultados – relativa ao ano civil de 2023, importância de R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta Reais). O pagamento deverá ser realizado no dia 05 de fevereiro de 2024.

**Parágrafo único:** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2023, o valor apurado conforme parágrafo anterior poderá ser calculado com o critério



de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um, doze avos) do valor apurado previsto no caput por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no ano de 2023.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA – DESCONTO EM FOLHA**

A empresa efetuará o desconto de mensalidades e anuidades sindicais em folha de pagamento, mediante solicitação do Sindicato com comprovação de autorização expressa do empregado sindicalizado, efetuando o depósito correspondente em conta corrente indicada pelo Sindicato até 5 (cinco) dias após a efetivação do desconto.

**Parágrafo primeiro:** A empresa encaminhará ao Sindicato, no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas) após o depósito, o comprovante bancário e a relação nominal dos associados discriminando o valor de cada desconto.

**Parágrafo segundo:** No contracheque do empregado, a empresa discriminará o motivo do desconto e o nome do Sindicato, para qualquer desconto em favor de sindicato profissional.

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

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / VALE REFEIÇÃO**

É garantido aos trabalhadores, auxílio refeição ou vale refeição ou vale alimentação, no valor facial mínimo de R\$ 32,81 (Trinta e dois Reais e oitenta e um centavos) cada um, a partir de 1º de setembro de 2023 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 1% (Um por cento) do salário base do empregado ou R\$ 22,30 (Vinte de dois Reais e trinta centavos) fixo, o que for menor.

**Parágrafo primeiro:** O empregado não terá direito ao auxílio refeição ou auxílio alimentação nos locais onde a empresa fornece alimentação, em qualidade e quantidade compatíveis.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados em regime de 100% (cem por cento) home office, será concedido "auxílio alimentação home office" no valor fixo mensal de R\$ 570,00 (Quinhentos e setenta Reais) a partir de 1º de maio de 2023, com desconto de 1% (Um por cento) do salário base do empregado ou R\$ 22,30 (Vinte de dois Reais e trinta centavos) fixo, o que for menor.

**Parágrafo terceiro:** Em caso de eventuais trabalhos em home office o empregado não será elegível ao benefício "auxílio alimentação home office", bem como em caso de retorno do empregado ao formato presencial, situação essa em que o benefício será imediatamente cessado.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa se obriga a colocar à disposição dos seus empregados planos básicos de assistência médica e hospitalar, de reconhecida capacidade e qualidade de atendimento, que garanta o tratamento odontológico em caso de acidente, cobrindo pelo menos 50% do custeio do plano de saúde do titular.

**Parágrafo primeiro:** Para os trabalhadores que recebem a remuneração de até R\$ 10.162,93 (Dez mil, cento e sessenta e dois Reais e noventa e três centavos), as empresas arcarão com pelo menos 50% do custeio do plano de saúde do titular

**Parágrafo segundo:** Fica convencionado que o fornecimento do plano de saúde nos termos do estabelecido nesse Acordo Coletivo ou ainda em qualquer outro ajuste mais favorável ao empregado não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo terceiro:** 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.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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\$ 311,55 (Trezentos e onze Reais e cinquenta e cinco centavos), 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 ao 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 nesse Acordo Coletivo 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 SEGUNDA – SEGURO DE VIDA**

A empresa fará em favor dos seus empregados um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 33.857,00 (Trinta e três mil, oitocentos e cinquenta e sete Reais) em caso de morte do empregado;



II - R\$ 33.857,00 (Trinta e três mil, oitocentos e cinquenta e sete Reais) 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\$ 33.857,00 (Trinta e três mil, oitocentos e cinquenta e sete Reais) 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\$ 3.635,00 (Três mil, seiscentos e trinta e cinco Reais).

**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:** A empresa fica desobrigada deste benefício desde que já possua seguro de vida em grupo, com a cobertura prevista nesta cláusula.

**Parágrafo quarto:** O empregado que não desejar aderir ao seguro de vida e acidentes pessoais em grupo 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.

**Parágrafo quinto:** Em face a data de assinatura da presente Acordo Coletivo, os valores do seguro de vida estipulados nesta cláusula somente serão exigíveis a partir de 01 de maio de 2023.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará os salários de seus empregados afastados por licença ou acidente de trabalho do 16º (décimo sexto) dia ao 90º (nonagésimo) dia, para empregados com mais de um ano de empresa.

**Parágrafo primeiro:** No caso de empregado afastado beneficiário de aposentadoria paga pela Previdência Social, a empresa procederá a complementação salarial mediante desconto do valor do benefício previdenciário já recebido pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência do presente instrumento, este benefício será limitado ao máximo de 90 (noventa) dias na sua totalidade.

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

##### **Aviso Prévio**

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 de Nota Técnica nº 184, de 07 de maio de 2012, do MTE.

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO (NÚMERO DE DIAS)
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 o 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 no ACT, 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 QUINTA – 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 a 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 SEXTA – NOVAS TECNOLOGIAS / CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas comprometem-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 deste Acordo os seus programas de treinamentos através do Sindicato, incentivando a participação dos empregados, possibilitando a permanente reciclagem e a capacitação para as novas tecnologias.

### Políticas de Manutenção do Emprego

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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 Profissional

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGAO 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 90 (noventa) 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.

### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – TERMO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA – TRT

A empresa obriga-se a efetuar o 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.

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

#### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 menos 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 o 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 pontes não trabalhados poderão ser compensados com o trabalho aos sábados, mediante o acréscimo das horas correspondentes na jornada diária, observado o limite legal, devendo a compensação ser efetuada no prazo de até 6 meses, ou, ainda, quando do gozo das férias do empregado.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 31ª (trigésima segunda) 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 compensados 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 de 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 VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – ABONO DE FALTAS POR MOTIVOS MÉDICOS**

A empresa considerará 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 QUARTA – FÉRIAS INDIVIDUAIS

A empresa confirmará aos trabalhadores, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início das férias que deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, salvo expresse 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 expresse 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 a 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).

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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 de contrato por prazo determinado e acordo entre as partes, sendo assistido neste último caso pelo Sindicato.

**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 SÉTIMA – QUADRO DE AVISOS

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DELEGADO SINDICAL**

A empresa reconhecerá um delegado sindical e um suplente, mediante eleição direta na empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados, com estabilidade do mandato, que terá a duração de 1 (hum) ano e será exercido sem prejuízo de suas funções na empregadora.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa concederá aos dirigentes sindicais eleitos, ou suplentes em exercício, limitados ao número de 1 (hum) por empresa, licença não remuneradas de até 3 (três) faltas por mês para exercício da atividade sindical, sem prejuízo de seu tempo de serviço, do período de férias, do pagamento do décimo terceiro salário e repouso remunerado. A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo presidente do Sindicato, ou substituto legal, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo único:** Os dirigentes sindicais eleitos, ou seus suplentes em exercícios, terão estabilidade de mandato durante a vigência do presente ACT, podendo haver a critério da empresa a liberação integral em favor da entidade sindical sem qualquer ônus para a respectiva entidade, preservando todos os direitos e vantagens do cargo na empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA SINDICAL**

A empresa, numa demonstração de boa-fé comercial e, ainda, incentivo à participação em assembleias sindicais, liberará seus empregados para a participação em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária do Sindicato, observando-se o seguinte:

I – A assembleia da entidade sindical deverá ser corretamente convocada e publicada conforme determinação estatutária;

II – Será providenciado comunicado a empresa, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas) da realização da assembleia, cabendo a empresa e ao Sindicato a divulgação da AGE aos empregados;

III – As assembleias deverão ser realizadas pelo Sindicato sempre após as 18h00;

IV – Como incentivo a participação nas Assembleias regularmente convocadas, a empresa concederá abono de saída antecipada dos profissionais às 17h30min para participação na referida Assembleia Geral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO DE EMPREGADOS ASSOCIADOS E CONTRIBUINTES DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 1 (um) ano de trabalho e que se encontrem devidamente associados e sejam contribuintes do Sindicato, serão realizadas no Sindicato, sem qualquer ônus ou custo para a empresa ou para o referido profissional.



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – QUITAÇÃO ANUAL**

Nos termos do Art. 507-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.457. de 2017, os empregados e empregadores poderão, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas no sindicato dos empregados da respectiva categoria.

**Parágrafo único:** O Sindicato, em parceria com a empresa, elaborará conjuntamente regulamento que fixará as normas e o valor a ser cobrado das partes que buscarem o termo de quitação, visando ao estabelecimento de critérios e custeio da sua estrutura durante a vigência do presente Acordo.

### **Outras disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONDIÇÕES MAIS BENEFÍCAS**

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 pela empresa, seja por habitualidade ou concedidos espontaneamente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

Belo Horizonte, 04 de agosto de 2023.

**ÊNIO NASCIMENTO DE ARAÚJO**  
DIR. OP. HCS E ADMINISTRATIVO

**ERALDO FLORÊNCIO SANTIAGO**  
DIR. FINANCEIRO

**NILSON DA SILVA ROCHA**  
PRESIDENTE  
SIND. TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MG

