

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL – As empresas, representadas pelo sindicato patronal conveniente, corrigirão os salários de seus empregados, representados pelo sindicato profissional conveniente, com o índice de reajuste de 11,08% (onze inteiros e oito centésimos por cento), dividido em 2 (duas) parcelas, a saber:

1ª parcela – 6,08% (seis inteiros e oito centésimos por cento) a partir de 1º de novembro de 2021, aplicáveis sobre os salários de 1º de janeiro de 2021 (base de cálculo);

2ª parcela – 5% (cinco inteiros por cento) a partir de 1º de fevereiro de 2022 aplicáveis sobre os salários de 1º de janeiro de 2021 (base de cálculo) que, após calculado, deverá ser somado ao salário já reajustado com a 1ª parcela.

Parágrafo Único - Poderão ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de novembro de 2020, 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 novembro de 2020.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de novembro de 2020, terão os salários reajustados em 1º de novembro de 2021 e em 1º de fevereiro de 2022 pelos índices constantes das tabelas a seguir:

ed lb



MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de novembro de 2021	FATOR MULTIPLICADOR	MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de fevereiro de 2022	FATOR MULTIPLICADOR
novembro/2020	6,0800	1,0608	novembro/2020	5,0000	1,0500
dezembro/2020	5,5733	1,0557	dezembro/2020	4,5833	1,0458
janeiro/2021	5,0667	1,0507	janeiro/2021	4,1667	1,0417
fevereiro/2021	4,5600	1,0456	fevereiro/2021	3,7500	1,0375
março/2021	4,0533	1,0405	março/2021	3,3333	1,0333
abril/2021	3,5467	1,0355	abril/2021	2,9167	1,0292
maio/2021	3,0400	1,0304	maio/2021	2,5000	1,0250
junho/2021	2,5333	1,0253	junho/2021	2,0833	1,0208
julho/2021	2,0266	1,0203	julho/2021	1,6666	1,0167
agosto/2021	1,5200	1,0152	agosto/2021	1,2500	1,0125
setembro/2021	1,0133	1,0101	setembro/2021	0,8333	1,0083
outubro/2021	0,5066	1,0051	outubro/2021	0,4166	1,0042

§1º - Os percentuais incidirão sobre o respectivo salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da Cláusula Primeira desta Convenção.

§2º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º - Com a aplicação dos critérios desta cláusula, o empregado mais novo não poderá ter salário superior ao do mais antigo na empresa, na mesma função.

TERCEIRA - QUITAÇÃO - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de outubro de 2021.

QUARTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do substituído.



QUINTA - HORAS EXTRAS - As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o adicional ou acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

SEXTA- INTEGRAÇÃO DE ADICIONAIS - Os adicionais representados por horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, adicional de transferência e prêmios de produção, desde que percebidos em caráter habitual, serão acrescidos ao salário normal, pela média duodecimal, para efeito de pagamento de 13º salário, férias normais ou proporcionais e de aviso prévio, bem como para efeito de pagamento de repouso semanal remunerado, excetuando quanto a este, as parcelas integrativas que tenham sido calculadas e pagas em proporção ao salário mensal, hipóteses em que a integração ao repouso já se fez de forma corrida.

SÉTIMA - PAGAMENTO DE CHEQUE-SALÁRIOS - As empresas que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, concederão a seus empregados 1 (uma) hora, durante o expediente, para o respectivo desconto.

OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO - As empresas, quando do pagamento dos salários, deverão fornecer aos empregados, demonstrativos que contenham os valores pagos e os descontos que foram efetuados.

NONA - CTPS - FUNÇÃO - Recomenda-se às empresas lançarem nas CTPS de todos os seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos.

DÉCIMA - RETORNO LICENÇA PREVIDENCIÁRIA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário ao empregado que retornar à empresa após gozo de licença previdenciária por motivo de doença, pelo período de 90 (noventa) dias após o retorno.

DÉCIMA PRIMEIRA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 90 (noventa) dias, após a data da cessação da licença previdenciária da CLT (art. 392, "caput"), ressalvadas as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 horas, e com posterior comprovação da prestação, desde que os horários dos exames sejam coincidentes com o horário de trabalho, poderá se ausentar do serviço no horário da prova, sem prejuízo do salário.

DÉCIMA TERCEIRA - PARCELAS RESCISÓRIAS - PAGAMENTO - O pagamento das parcelas rescisórias será efetuado nos termos do art. 477 e §§ da CLT.

DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA - As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo, comunicação escrita com consignação do motivo, desde que solicitado pelo empregado, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.



DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente ocorrerá quando o empregado tiver completado o tempo necessário à aposentadoria, quando cessará para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput", e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

DÉCIMA SEXTA - INÍCIO DAS FÉRIAS - Deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS - As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos ou odontológicos expedidos pelos profissionais liberais que prestem serviços à entidade sindical dos empregados, desde que esta mantenha convênio com o INSS, e caso as empresas não tenham serviços médico/odontológicos próprios.

DÉCIMA OITAVA - EPI's - SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas se obrigam a observar as normas legais e regulamentares de segurança e medicina do trabalho, fornecendo, gratuitamente, aos seus empregados, todos os equipamentos de segurança, zelando, igualmente, pela higiene dos recintos onde são prestados os serviços.



Handwritten signature in blue ink.

DÉCIMA NONA - CIPA - As empresas se obrigam a comunicar à Entidade Sindical de Trabalhadores respectiva, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a realização das eleições da CIPA.

VIGÉSIMA - UNIFORMES - As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, gratuitamente, até 2 (dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por elas exigido.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão espaço para afixação de aviso da Entidade Profissional respectiva em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos porém, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária.

VIGÉSIMA SEGUNDA- FÉRIAS COLETIVAS - Recomenda-se às empresas que mantenham em estudos, se for o caso, no sentido da introdução do sistema de férias coletivas para seus empregados, tendo-se em vista serem elas mais convenientes para ambas as partes.

VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 6 HORAS - Nas empresas onde se caracterizar turnos ininterruptos de revezamento sujeitos à jornada de 6 (seis) horas, recomenda-se a imediata aplicação do dispositivo constitucional pertinente.

VIGÉSIMA QUARTA - FALTA JUSTIFICADA POR ATESTADO MÉDICO - Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL - As empresas se obrigam a pagar aos dependentes do empregado que vier a falecer, habilitados perante a Previdência Social, importância equivalente a um salário nominal do mês do falecimento, a título de auxílio funeral.

VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA - As empresas abrangidas por esta Convenção, não exigirão cartas de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento somente será fornecido no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção. Quando solicitados e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

VIGÉSIMA SÉTIMA - READMISSÃO DE EMPREGADOS - No caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, não será celebrado contrato de experiência, desde que a readmissão ocorra num prazo inferior a 12 meses e o empregado tenha trabalhado pelo menos 6 meses na empresa.

VIGÉSIMA OITAVA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS - Nos casos de cancelamento de férias antes concedidas e marcadas, o empregador restituirá ao empregado as despesas que tenha feito, objetivando o uso e gozo das mesmas, devendo aquelas serem rigorosamente comprovadas.



TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - Nos termos previstos no artigo 611- B, inciso XXVI da CLT, alterada pela lei nº 13.467/17, as empresas descontarão dos trabalhadores, como simples intermediárias, para prestação de serviços de desenvolvimento profissional, lazer e assistencial da referida entidade à sua categoria profissional, a quantia equivalente a 3% do salário nominal referente ao mês de março/2022, já corrigido.

§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, as empresas farão o recolhimento do montante arrecadado à entidade profissional conveniente, conforme guia própria, sob pena de efetuar-lo com acréscimo da correção monetária verificada pela variação do IGPM, além de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

§ 2º - As empresas deverão fornecer à entidade profissional correspondente, listagem contendo nome e valor descontado dos empregados abrangidos pelo presente desconto.

TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL - Os empregadores se obrigam a descontar mensalmente dos empregados associados (sócios) da entidade Sindical Profissional, a importância correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre R\$ 800,00, de cada empregado, gerando uma contribuição no valor de R\$ 8,00.

§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, farão o recolhimento do montante descontado à entidade profissional conveniente, conforme guia própria, sob pena de efetuar-lo com acréscimo da correção monetária verificada pela variação do IGPM, além de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

§ 2º - As empresas deverão fornecer à entidade profissional correspondente, listagem contendo nome e valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

TRIGESIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal Conveniente, as empresas, associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição à Entidade Patronal respectiva, 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, contendo o valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

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

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.



QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher Contribuição Confederativa Patronal à entidade sindical correspondente, destinada ao custeio do sistema confederativo, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente o Sindicato 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.

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA - 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\$ 24.944,42 (vinte e quatro mil novecentos e quarenta e quatro reais e quarenta e dois centavos), em caso de **Morte do empregado**, independentemente do local ocorrido;

II - Até R\$ 24.944,42 (vinte e quatro mil novecentos e quarenta e quatro reais e quarenta e dois 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\$ 24.944,42 (vinte e quatro mil novecentos e quarenta e quatro reais e quarenta e dois 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\$ 11.228,14 (onze mil duzentos e vinte e oito reais e quatorze centavos), em caso de **Morte do Cônjuge** do empregado;

V - R\$ 5.614,07 (cinco mil seiscentos e quatorze reais e sete centavos), em caso de **Morte de Filho** do empregado;



VI - R\$ 5.614,07 (cinco mil seiscentos e quatorze reais e sete 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 E	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE E	PRODUTO / PESO
1	Açúcar Cristal Claro 5kg	1	Farinha de Trigo 1kg
2	Arroz Agulhinha Tipo1 5kg cada	2	Feijão Carioca 1kg cada
1	Biscoito Recheado Chocolate 125gr	1	Fubá 1kg
2	Café Tradicional 250gr cada	1	Macarrão Sêmola Espaguete 500gr
1	Extrato de Tomate 350gr	1	Macarrão Sêmola Parafuso 500gr
1	Farinha de Mandioca Crua 1kg	1	Milho Verde 200gr
1	Farinha de Milho 500gr	2	Óleo de Soja 900ml cada

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

QUANTIDADE E	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE E	PRODUTO / PESO
1	Açúcar Cristal de 5kg	1	Feijão Carioca 1kg
2	Arroz Agulhinha Tipo1 5kg cada	1	Fubá 1kg
1	Aveia Flocos 250gr	2	Leite Condensado 395gr cada
2	Biscoito Cream Cracker 200gr cada	2	Macarrão Espaguete 500gr cada
1	Pacotes de Café 250gr	1	Macarrão Penne 500gr
1	Canjiquinha 500gr	1	Mucilon Arroz 400gr
1	Pacotes de leite em pó 200gr	2	Óleo de Soja 900ml cada
1	Extrato de Tomate 350gr	1	Pacote de Sal 1kg
2	Farinha Láctea 400gr cada	2	Latas de Sardinha 130gr cada
1	Farinha de Mandioca crua 1kg	2	Pacotes de Semente Linhaça 250gr cada
1	Farinha de Trigo 1kg		

KIT BEBÊ

QUANTIDADE E	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE E	PRODUTO / PESO
1	Alcool Absoluto 50ml	1	Lenço Umedecido com 70 unid.
1	Algodão em bolas 95gr	1	Mamadeira 240ml
1	Chupeta de 0-6 meses	1	Óleo Mineral Natural 100ml
1	Cotonete com 75 unid.	1	Sabonete para bebê 75gr
3	Pacotes de Fraldas descartáveis	1	Shampoo para bebê 200ml
1	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\$ 3.685,49** (três mil seiscentos e oitenta e cinco reais e quarenta e nove centavos);

Parágrafo 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;

Parágrafo 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;

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





Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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}.

Parágrafo 7º - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 8º - 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.

Parágrafo 9º - 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, beneficinas e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomenda a Adesão ao **PASI**.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO - Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte destes, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.



Parágrafo único – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria nº 671/2021 ou norma que a substitua.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando em 1º de novembro de 2021 e término em 31 de outubro de 2022.

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.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes da aplicação deste instrumento, poderão ser pagas em duas parcelas, juntamente com os salários de fevereiro e março/2022, sem qualquer ônus.

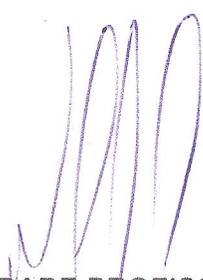
Parágrafo Único - As empresas que não conseguirem viabilizar o pagamento das diferenças salariais juntamente com os salários de fevereiro/2022, conforme previsto no "caput", deverão fazê-lo, de uma só vez, juntamente com os salários de março/2022

QUADRAGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL - Caso sobrevenha Lei Constitucional ou Ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão sobre as novas regras instituídas.

E por se acharem assim ajustados, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 15 de fevereiro de 2022.


PELA ENTIDADE PATRONAL
Luciana Charbel Leitão de Almeida
CPF Nº 595344516-49


PELA ENTIDADE PROFISSIONAL
Wilson Geraldo Sales da Silva
CPF Nº 494.786.566-00

