

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024-2025

MOBILIÁRIO CONTAGEM

## ENTIDADES

Sindicato das Indústrias do Mobiliário e de Artefatos de  
Madeira no Estado de Minas Gerais – SINDIMOV-MG

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e  
do Mobiliário de Contagem e Região



## Sumário

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE .....	3
CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.....	3
CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL .....	3
CLÁUSULA QUARTA – PISOS DA CATEGORIA .....	4
CLÁUSULA QUINTA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS.....	5
CLÁUSULA SEXTA – CLASSIFICAÇÃO DE GRUPOS.....	5
CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	6
CLÁUSULA OITAVA – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO .....	7
CLÁUSULA NONA – PROMOÇÕES .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL.....	7
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – KIT BEBÊ .....	7
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA .....	8
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.....	8
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS .....	9
CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DISPENSA DE EMPREGADA .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA – DESPESAS DE TRANSPORTE.....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FERRAMENTAS .....	9
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO SALÁRIO – AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REEMBOLSO / DESPESAS REFEIÇÃO .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO ESTUDANTE .....	10
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – LOCAL PARA REFEIÇÕES .....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO SÁBADO.....	11
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – SISTEMA DE BANCO DE HORAS ANUAL .....	11
CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TOLERÂNCIA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO.....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS INDIVIDUAIS – COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO .....	12
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA MATERNIDADE.....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PATERNIDADE.....	13



Para acessar a cláusula clique no item



# SINDIMOVMG

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO, SEGURANÇA E PREVENTIVAS DE INSALUBRIDADE .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ATESTADOS MÉDICOS .....	13
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – TRANSPORTE DE DOENTES E ACIDENTADOS .....	14
CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CAMPANHAS SINDICAIS .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – COTA ASSISTENCIAL .....	14
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL.....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS .....	15
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – RELAÇÕES SINDICAIS .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS.....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – QUITAÇÃO .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – REDUÇÃO INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – TROCA DE FERIADO .....	16
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE .....	17
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE QUALQUER OBRIGAÇÃO.....	17
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO.....	17
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONSENTIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS .....	18
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – APLICAÇÃO DA CCT .....	19



Para acessar a cláusula clique no item



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDIMOV-MG, CNPJ nº 17.434.911/0001-20, e, de outro, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CONTAGEM E REGIÃO, CNPJ nº 21.123.302/0001-27, mediante as seguintes cláusulas e

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes mantêm a data-base da categoria em **1º julho**, vigorando a presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de julho de 2024 até 30 de junho de 2025**.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para a sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo com o advento final prévio e expressamente fixado. Os benefícios não retroagem à data anterior à assinatura da presente Convenção, salvo disposição contrária de determinados direitos.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) da Indústria do Mobiliário e Artefatos de Madeira no Estado de Minas Gerais, com base territorial exclusivamente em **Contagem**.

### CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional, acima dos pisos da categoria, serão reajustados, a partir de **1º de julho/2024**, pelo percentual de **5,55% (cinco inteiros e cinquenta e cinco centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários vigentes em **1º/07/2023**.

**§ 1º - Compensação de Antecipação Salarial** - As antecipações de reajuste salarial que tenham sido concedidas referentes à data-base de **1º de julho de 2024**, poderão ser compensadas com o índice aqui acordado, ficando tal compensação a critério do empregador.

**§ 2º - Proporcionalidade** - Os empregados que tenham sido admitidos após **1º de julho de 2023** terão o reajuste proporcional, conforme tabela integrante desta cláusula. Para fazer jus ao percentual do mês de admissão, o empregado deverá

# SINDIMOVMG

ter sido admitido até o dia 15 (quinze). Aos admitidos após o dia 15 (quinze), será aplicado o percentual do mês seguinte.

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de julho de 2024	FATOR MULTIPLICATIVO
julho/2023	5,55	1,0555
agosto/2023	5,09	1,0509
setembro/2023	4,63	1,0463
outubro/2023	4,16	1,0416
novembro/2023	3,70	1,0370
dezembro/2023	3,24	1,0324
janeiro/2024	2,78	1,0278
fevereiro/2024	2,31	1,0231
março/2024	1,85	1,0185
abril/2024	1,39	1,0139
maio/2024	0,92	1,0093
junho/2024	0,46	1,0046

§ 3º - Não obstante o disposto nesta cláusula e seus parágrafos, o salário do empregado mais novo não poderá ficar superior ao do empregado mais antigo na mesma função.

## CLÁUSULA QUARTA – PISOS DA CATEGORIA

A partir da vigência desta Convenção, nenhum trabalhador desta categoria profissional, poderá perceber salários inferiores aos seguintes níveis:

GRUPOS	VALORES
I	R\$ 2.378,06 (dois mil e trezentos e setenta e oito reais e seis centavos)
II	R\$ 1.694,76 (um mil, seiscentos e noventa e quatro reais e setenta e seis centavos)
III	R\$ 1.581,12 (um mil e quinhentos e oitenta e um reais e doze centavos)
IV	R\$ 1.496,18 (um mil e quatrocentos e noventa e seis reais e dezoito centavos)

Para as empresas do **setor de embalagem e artefatos de madeira imunizada** os pisos serão os seguintes:

GRUPOS	VALORES
I	R\$ 2.242,19 (dois mil duzentos e quarenta e dois reais e dezenove centavos)

# SINDIMOVMG

II	R\$ 1.678,28 (um mil seiscentos e setenta e oito reais e vinte e oito centavos)
III	R\$ 1.545,92 (um mil quinhentos e quarenta e cinco reais e noventa e dois centavos)
IV	R\$ 1.496,18 (um mil e quatrocentos e noventa e seis reais e dezoito centavos)

**Parágrafo Único** - O salário do Grupo IV nunca poderá ser inferior a 1 (um) salário mínimo vigente.

## CLÁUSULA QUINTA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Caso as empresas não consigam pagar as diferenças salariais decorrentes do presente ajuste juntamente com os salários do mês de agosto/2024, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de setembro/2024, sem qualquer ônus.

## CLÁUSULA SEXTA – CLASSIFICAÇÃO DE GRUPOS

Para fixação de pisos salariais, as partes convenientes resolvem manter os 4 (quatro) diferentes Grupos, conforme as respectivas funções exercidas.

ESSES QUATRO GRUPOS SÃO OS SEGUINTE:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Afiador de Ferramentas	Acabador de Móveis	Auxiliar / Ajudante de Acabador	Carregador
Almoxarife	Cortador de Tecido	Auxiliar / Ajudante de Almoxarife	Contínuo
Carpinteiro	Cozinheiro	Auxiliar / Ajudante de Carpinteiro	Copeiro(a)
Colchoeiro	Escriturário	Auxiliar / Ajudante de Costureira	Embalador
Controle de Qualidade	Expedidor	Auxiliar / Ajudante de Cozinha	Encerador
Costureira	Moldador de Armação	Auxiliar / Ajudante de Escritório	Esqueleteiro
Eletricista de Manutenção	Moldureiro	Auxiliar / Ajudante de Estofador	Faxineira
Entalhador	Montador de Móveis Pronto	Auxiliar / Ajudante de Foleador	Jardineiro
Estofador	Prensista	Auxiliar / Ajudante de Lustrador	Lixador Manual
Ferreiro	Vidraceiro	Auxiliar / Ajudante de Maquinista	Montador de Embalagem
Foleador	Vigia	Auxiliar / Ajudante de Marceneiro	Operador de Máquinas Manual



[Clique aqui para retornar ao Sumário](#)



# SINDIMOVMG

Laminador	Virador	Auxiliar / Ajudante de Montador	Polidor
Lustrador		Auxiliar / Ajudante de Pintor	Raspador
Maquinista		Auxiliar / Ajudante de Prensista	Retocador
Marceneiro		Auxiliar / Ajudante de Produção	Serviços Gerais
Mecânico de Manutenção		Auxiliar / Ajudante de Serralheiro	
Mestre Tubular		Auxiliar / Ajudante de Soldador	
Montador de Móveis em Fabricação		Colador	
Motorista		Percinteiro	
Operador de Empilhadeira		Porteiro	
Pintor		Recepcionista / Telefonista	
Prototipista			
Serralheiro			
Soldador			
Torneiro			

**Parágrafo Único - Função Maquinista** – Fica convencionado que a função e/ou cargo denominado “Maquinista” inserido no “Grupo I” da Convenção Coletiva de Trabalho é aquele profissional que trabalha na produção, possuindo experiência, conhecimento e habilidade para trocar ferramentas, regular e operar plenamente em máquina não manual, tais como: serra circular, esquadrejadeira, tupia, desengrosso, plaina, serra de fita, furadeira múltipla, seccionadora, viradeira, ponteadeira, dobradeira, guilhotina, cortadeira, serra de corte, máquina para madeira com controle numérico (CNC), máquina automática com programação via PLC ou micro computador, entre outros.

## CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nas substituições temporárias o substituto fará jus ao mesmo salário do substituído, cessando essa vantagem tão logo cesse a substituição.

**Parágrafo Único** - Para efeito de aplicação do disposto nesta cláusula, as partes definem que deverá ser considerada substituição temporária aquela que seja por período superior a 30 (trinta) dias.

## CLÁUSULA OITAVA – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

---

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em envelope que contenha a identificação da empresa, comprovante de pagamento de seus salários com discriminação dos valores e respectivos descontos.

## CLÁUSULA NONA – PROMOÇÕES

---

Em caso de promoção funcional do empregado, poderá haver, a critério da empresa, um período de experiência na nova função que não poderá, todavia, ultrapassar 60 (sessenta) dias, salvo para cargos de supervisão e chefia, com relação aos quais o período poderá ser de até 90 (noventa) dias.

§ 1º - Durante o período experimental, o empregado permanecerá auferindo o salário do cargo anterior.

§ 2º - Decorrido o período experimental, e caso se torne efetiva a promoção, será ela anotada na CTPS, passando o empregado então a fazer jus ao novo salário.

§ 3º - Nas funções onde não houver paradigma, a promoção implicará em aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento).

## CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS

---

As horas extras serão remuneradas com o adicional de **65% (sessenta e cinco por cento)**, incidindo o adicional sobre o salário contratual.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

---

Em caso de falecimento do(a) empregado(a), as empresas contribuirão com o pagamento da importância equivalente ao valor do salário nominal do mês do falecimento, destinando-se ao cônjuge, companheiro(a) ou dependente do(a) falecido(a) habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único** - No caso de a empresa possuir seguro de vida para seus empregados, fica desobrigada ao pagamento do auxílio funeral, desde que assegurado o mínimo estipulado no "caput" desta cláusula.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – KIT BEBÊ

---

Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino), esta receberá, a título de doação, um Kit Bebê com os seguintes itens:

- 01 caixa de lenço umedecido
- 01 litro de álcool absoluto





- 02 pacotes de ataduras
- 02 sabonetes
- 01 vidro de óleo umectante
- 120 fraldas descartáveis
- 150 Cotonetes.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

---

As empresas poderão conceder adiantamento de salário aos seus empregados e, nesse caso, o adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente e o pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento.

**Parágrafo Único** - Faculta-se também às empresas a concessão de “vales”, os quais, se concedidos, poderão ser descontados dos salários ao final do mês ou em parcelas mensais. Tudo conforme livre entendimento entre as partes.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

---

O empregado, ao ser admitido na empresa, terá a sua Carteira de Trabalho anotada no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 (setenta e duas) horas.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

---

Nos pedidos de demissão, recibos de quitação e contratos de experiência, as assinaturas dos empregados deverão ser apostas sobre a efetiva data em que for firmado o documento. Os contratos de experiência deverão conter assinatura, repassando-se cópia ao empregado.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

---

Nas dispensas por justa causa, o empregado deverá ser cientificado por escrito dos motivos da dispensa.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

---

O pagamento das rescisões contratuais poderá ser efetuado em dinheiro, cheque administrativo ou transferência bancária de forma nominal.



## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

---

As empresas pagarão as verbas devidas em decorrência da rescisão do contrato de trabalho dentro do prazo de até 10 (dez) dias após a dispensa efetiva do trabalhador.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DISPENSA DE EMPREGADA

---

A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, comprovando com atestado médico.

§ 1º - Independentemente de qualquer notificação, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período de aviso prévio indenizado, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, faz jus à garantia provisória de emprego nos termos do artigo 10, II, do ADCT, podendo ser demitida apenas se cometer falta grave prevista no artigo 482 da CLT.

§ 2º - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art.10, II, “b” do ADCT), Súmula 244 do TST, considerando que grande parte das mulheres só tem condições de ter ciência do estado gravídico que se encontra após algumas semanas de gestação.

§ 3º - Mediante apresentação do atestado positivo, em caso de dispensa, esta ficará sem efeito.

§ 4º - Desde que solicitado pela empregada, caberá à empresa pagar os exames médicos e laboratoriais. Nessa hipótese, o médico e laboratório serão indicados pela empresa.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA – DESPESAS DE TRANSPORTE

---

Para a execução de atividades externas de interesse da empresa, esta ficará responsável pela despesa de locomoção, caso não seja oferecido transporte próprio, excluindo-se os trabalhadores que, por força de sua atividade habitual, exerçam funções externas.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FERRAMENTAS

---

As ferramentas, mesmo que manuais e de pequeno porte, serão fornecidas pelas empresas.



## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO SALÁRIO – AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

---

O empregado que se afastar pela Previdência Social, exceto por motivo de acidente do trabalho e doença profissional, e ficar internado em hospital, devidamente comprovado, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, terá garantia de emprego ou salário pelo período de 60 (sessenta) dias, quando retornar às atividades.

**Parágrafo Único** - Igual garantia será concedida ao empregado que for afastado pela Previdência, não for internado, mas permanecer afastado em gozo de auxílio previdenciário por período superior a 60 (sessenta) dias.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE

---

Após o gozo da licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias, a gestante terá uma estabilidade no emprego de 60 (sessenta dias), desde que mais benéfica que a estipulada na Constituição Federal.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REEMBOLSO / DESPESAS REFEIÇÃO

---

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, ocorrendo prestação de serviços externos de caráter eventual, as empresas se comprometem a reembolsar ao empregado as despesas com refeição, devidamente comprovadas, obedecidos os limites e condições fixadas pelas empresas, desde que ocorram durante a prestação do serviço em horário coincidente com o intervalo para refeição.

**Parágrafo Único** - As disposições do “caput” não se aplicam aos empregados que, por habitualidade, condições contratuais e características próprias de seu trabalho, desempenhem serviços externos.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO ESTUDANTE

---

O empregado estudante matriculado para realizar exame vestibular, mediante comprovação prévia à empresa, por meio da declaração de inscrição, poderá se ausentar do trabalho nos dias das respectivas provas, desde que o horário e prestação da prova coincidam com a jornada de trabalho do empregado.

**Parágrafo Único** - A ausência de que trata a presente cláusula somente se dará no horário da realização da prova, sem prejuízo do salário.



## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – LOCAL PARA REFEIÇÕES

---

As empresas deverão manter em seus estabelecimentos local apropriado para que seus empregados possam fazer refeições.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA

---

Considerando que pequenas variações no registro do ponto diário, antes do início da jornada diária ou seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que quando essa variação for de até 10 (dez) minutos antes ou depois da jornada ela não será considerada para efeitos de pagamento de horas extras.

§ 1º - Caso haja prestação de serviços no período correspondente aos 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após, esse tempo será considerado extra.

§ 2º - Caso o excesso ultrapassar ao tempo previsto nesta cláusula, todo o tempo superior à jornada normal será considerado como trabalho extraordinário.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO SÁBADO

---

As empresas poderão adotar regime de jornadas compensadas, de forma a suprimir o trabalho aos sábados, com correspondente acréscimo de jornada nos demais dias da semana, de forma a totalizar 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Único** - O ajuste constante desta cláusula dispensa as empresas de contratarem por escrito diretamente com seus empregados.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – SISTEMA DE BANCO DE HORAS ANUAL

---

Nos termos do Parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, as empresas ficam autorizadas a instituir o Banco de Horas de 1 (um) ano, nos limites estabelecidos pelo indigitado dispositivo.

§ 1º - **Carga Horária** - A carga semanal de trabalho para os empregados é de 44 (quarenta e quatro) horas, conforme legislação vigente.

§ 2º - **Da necessidade da Empresa/Empregado** - O limite de horas definido no Parágrafo Primeiro da presente cláusula poderá ser acrescido ou diminuído, conforme as necessidades operacionais das empresas, nos termos da lei.

§ 3º - **Da administração das Horas** - O aumento e a diminuição da carga semanal e/ou mensal serão administrados por meio do sistema de débito e crédito, formando o BANCO DE HORAS.



## § 4º - Da forma do Banco de Horas

- a) Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado;
- b) O sistema de compensação ora pactuado somente poderá ser adotado mediante observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

## § 5º - Nas Hipóteses de Rescisão do Contrato de Trabalho

- a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão automaticamente zeradas, não mais podendo a empresa exigir o seu pagamento;
- b) Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, juntamente com a rescisão contratual.

§ 6º - Aos empregados que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino em qualquer grau de escolaridade, não lhes poderá ser exigida a execução de horas compensadas de forma a prejudicar a sua frequência normal.

§ 7º - Não poderá haver trabalho, para efeito do Banco de Horas, em dias de descansos semanais remunerados. Poderá ser solicitado aos empregados trabalho aos sábados, dentro do sistema de Banco de Horas.

§ 8º - Caso seja necessário, poderá haver trabalhos em feriados e domingos, em jornada máxima de 8 (oito) horas, sendo que para cada 01:00 (uma) hora trabalhada será equivalente a 02:00 (duas) horas a serem compensadas, assegurado o descanso semanal remunerado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TOLERÂNCIA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO

---

Em caso de atraso do empregado, desde que no início da jornada diária, as empresas se obrigam a tolerar 10 (dez) minutos de atraso por semana.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS INDIVIDUAIS – COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO

---

Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA MATERNIDADE**

---

De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PATERNIDADE**

---

De acordo com o artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal, combinado com o Parágrafo 1º do artigo 10 das Disposições Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do nascimento e neles incluído o dia previsto no inciso III, art. 473, da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

---

As empresas se comprometem a aperfeiçoar as condições de trabalho, obedecendo às Normas Regulamentares – NR's, em vigor.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO, SEGURANÇA E PREVENTIVAS DE INSALUBRIDADE**

---

Nos casos previstos em lei, obedecendo-se a legislação a respeito, inclusive Portarias ou Normas Regulamentares Ministeriais, as empresas fornecerão gratuitamente equipamentos de segurança e preventivos de insalubridade aos empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

---

Quando exigidos pelo empregador haverá fornecimento gratuito de uniformes pelas empresas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ATESTADOS MÉDICOS**

---

Para justificativas de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, serão aceitos os atestados emitidos por médicos credenciados ou conveniados pelas empresas. Não ocorrendo estas situações, serão aceitos os atestados por médicos do Sindicato Profissional ou do SUS.



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – TRANSPORTE DE DOENTES E ACIDENTADOS

---

As empresas se obrigam a transportar, com urgência, a hospitais ou casas de saúde, o(a) empregado(a) vítima de acidente ou acometido de mal súbito no local de trabalho.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CAMPANHAS SINDICAIS

---

O Sindicato Profissional se compromete, nas suas campanhas sindicais ou salariais, a não utilizar ofensas pessoais às empresas, seus diretores, gerentes ou quaisquer outros empregados, mantendo em alto nível suas reivindicações.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – COTA ASSISTENCIAL

---

As empresas, como simples intermediárias, descontarão quando do pagamento dos salários referentes ao mês de **setembro de 2024**, a importância de **3% (três por cento)** da remuneração de todos os seus empregados, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8º, da Convenção 95 da OIT, e em conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no Processo: ARE 1018459, em julgamento realizado no dia 12/09/2023, recolhendo os valores em favor do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CONTAGEM E REGIÃO – SINTICOMC**, somente por meio de boleto bancário, que será encaminhado pela COBPAGUE, empresa inscrita no CNPJ nº 44.943.286/0001-14, com vencimento para o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§ 1º - Ao empregado que não concordar com os descontos ficará assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente à Entidade Sindical Profissional ou mediante correspondência individual, com AR (Aviso de Recebimento) enviada pelos Correios à Entidade Profissional, no seguinte endereço: Rua Tamarindos, nº 324, Bairro Eldorado, Contagem/MG, CEP 32310-550, no prazo de **10 (dez) dias corridos**, contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com cópia para a empresa. No ato da oposição, o empregado deverá fornecer carta de próprio punho em 3 (três) vias (2 (duas) vias em caso de AR), contendo seus dados completos e legíveis, assim como Razão Social, endereço e número do CNPJ do seu empregador.

§ 2º - O Sindicato Profissional encaminhará para as empresas, em até 15 (quinze) dias do encerramento do prazo de oposição, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, juntamente com as referidas cartas, para que não seja procedido o desconto.

§ 3º - Após o desconto, as empresas deverão encaminhar para os e-mails [sinticomcmg@gmail.com](mailto:sinticomcmg@gmail.com) e [diretoria@cobpague.com.br](mailto:diretoria@cobpague.com.br), a relação da qual conste, de forma individual, o nome dos empregados, salário anterior,



# SINDIMOVMG

percentual de reajuste aplicado, o salário reajustado e o respectivo valor descontado. Após o envio da relação, a COBPAGUE encaminhará diretamente para as empresas o boleto bancário previsto no “caput” desta cláusula. **Outras formas de contato da COBPAGUE: site [www.cobpague.com.br](http://www.cobpague.com.br) ou através do número (31) 98356-0414.**

§ 4º - Esta contribuição foi aprovada pela Assembleia Geral da categoria, convocada para este fim, com ampla divulgação, garantida a participação de filiados e não filiados.

§ 5º - O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de 10% (dez por cento) sobre o valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGPM.

§ 6º - Fica ajustado que as empresas, ao procederem ao desconto e recolhimento previstos na presente cláusula, funcionam como meras repassadoras, sendo que não respondem por quaisquer litígios que possam advir do cumprimento da presente cláusula.

§ 7º - Fica vedada às empresas a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os(as) empregados(as) a apresentarem o seu direito de oposição.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

---

Nos termos previstos na legislação em vigor, as empresas recolherão contribuição ao Sindicato Patronal - SINDIMOV-MG, correspondente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário mínimo vigente, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do Direito Coletivo do Trabalho.

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

§ 2º - As empresas associadas, se assim desejarem, poderão pagar o respectivo valor em até 3 (três) parcelas. Para empresas não associadas, o pagamento deverá ser realizado em uma única parcela.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

---

As empresas descontarão mensalidades devidas ao Sindicato Profissional do salário de seus empregados sócios do Sindicato, desde que devidamente autorizados, comprometendo-se a apontar o desconto no correspondente demonstrativo de pagamento. O valor dos descontos das mensalidades será recolhido ao Sindicato através de ficha de compensação bancária, até o dia 10 (dez) do mês.

**Parágrafo Único** - Oportunamente, o Sindicato Profissional encaminhará às empresas guias contendo o valor e demais condições para o recolhimento em





banco, bem como a lista dos empregados sócios concordando com a presente contribuição.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – RELAÇÕES SINDICAIS

---

As empresas se comprometem a receber os diretores do Sindicato Profissional conveniente para tratar de assuntos de interesses de seus empregados, desde que a visita seja solicitada com 3 (três) dias de antecedência, fixando, desde logo, os assuntos a serem tratados.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS

---

As empresas reservarão local para afixação de avisos do Sindicato Profissional aos empregados em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela empresa.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – QUITAÇÃO

---

Com o cumprimento das obrigações salariais prevista 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 **30/06/2024**, no limite dos percentuais concedidos.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – REDUÇÃO INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

---

Fica facultado às empresas, desde que haja concordância do empregado por escrito, reduzir o intervalo para repouso e alimentação para o mínimo de 30 (trinta) minutos, devendo o término do expediente diário ser antecipado na mesma proporção.

**Parágrafo Único** - As empresas que praticarem a redução do intervalo prevista no "caput", deverão fazer a devida comunicação à entidade profissional respectiva através de e-mail ou carta registrada.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – TROCA DE FERIADO

---

As empresas poderão trocar o dia da folga de um feriado que caia no meio da semana por outro dia de folga no início ou no fim da semana, visando maior período de descanso para seus empregados.

§ 1º - O novo dia de folga deverá acontecer na mesma semana, na anterior ou na imediatamente posterior à data original do feriado.



§ 2º - Na hipótese descrita no “caput”, o trabalho executado no dia de feriado será considerado e remunerado como dia normal de trabalho.

§ 3º - As empresas, para fazer a troca do dia de feriado previsto nesta cláusula, deverão ter aprovação da maioria dos seus empregados, formalizada por escrito e com suas assinaturas.

§ 4º - As empresas deverão comunicar à Entidade Profissional respectiva acerca da troca de feriado através de e-mail ou carta registrada.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE**

---

As empresas ficam expressamente autorizadas, conforme previsto no artigo 611-A, inciso XIII da CLT, a prorrogar as jornadas de trabalho de seus empregados que laborem em áreas insalubres, dispensada licença prévia das autoridades competentes, assim consideradas as constantes nas normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**Parágrafo Único** - A prorrogação de jornada prevista no “caput” desta cláusula é limitada a 2 (duas) horas por dia.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE QUALQUER OBRIGAÇÃO**

---

A parte que descumprir qualquer obrigação de fazer estipulada na presente Convenção, pagará à outra uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, sendo que, se o descumprimento for da empresa, a multa se reverterá em favor do empregado prejudicado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO**

---

As empresas que assim decidirem, poderão oferecer a seus empregados a substituição do vale-transporte, a que se refere a Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento antecipado em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente, referente ao exato valor do benefício a que teriam direito para a utilização efetiva e exclusiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o

custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

§ 3º - A concessão do vale-transporte em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente não possui natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do vale-transporte.

§ 5º - O empregado deverá informar ao empregador as linhas utilizadas para o seu deslocamento e o valor das tarifas, fazendo idêntica comunicação em caso de alterações das linhas e/ou tarifas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONSENTIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

---

O Sindicato Profissional fica autorizado, com referência aos dados pessoais de todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT porventura disponibilizados em decorrência de informações determinadas neste instrumento, a coletar, armazenar e tratar os referidos dados.

§ 1º – Entende-se por tratamento, de acordo com o artigo 5º, inciso X, da Lei nº. 13.709/18, a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle de informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

§ 2º – O Sindicato Profissional fica autorizado a utilizar os dados pessoais dos titulares, a ele disponibilizados em decorrência de relatórios, documentos e declarações determinados neste instrumento, e compartilhá-los com outros agentes de tratamento de dados, caso seja necessário, para as finalidades relacionadas à atividade sindical, desde que sejam respeitados os princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados,

transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização, e prestação de contas.

§ 3º – O Sindicato Profissional se responsabiliza por manter medidas de segurança, técnicas e administrativas suficientes para proteger os dados dos titulares, comunicando a estes e à Autoridade Nacional de Proteção de Dados, caso ocorra algum incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante, conforme art. 48 da Lei nº 13.709/18.



# SINDIMOVMG

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – APLICAÇÃO DA CCT

A presente Convenção não se aplica às empresas que ajustam Acordos Coletivos de Trabalho em separado.

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

Belo Horizonte/MG, 14 de agosto de 2024.

  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E ARTEFATOS DE  
MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDIMOV-MG

Mauricio de Souza Lima - Presidente  
CPF 617.969.806-68

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO  
E DO MOBILIÁRIO DE CONTAGEM E REGIÃO

Tiago Tomás de Jesus - Presidente  
CPF 092.681.296-39