

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022/2023

**SINDILEQ-MG** – Sindicato das Empresas Locadoras de Equipamentos, Máquinas, Ferramentas e Serviços Afins do Estado de Minas Gerais, CNPJ: 70.950.589/0001-74, com sede na Rua Almirante Alexandrino, 125 - sala 23 - Bairro Gutierrez, em Belo Horizonte - MG, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Eugênio Porto Gazzinelli**;

e

**SINTRAL MG** – Sindicato dos Trabalhadores de Locação em Geral no Estado de Minas Gerais, CNPJ: 10.508.007/0001-72, com sede na Avenida Antônio Eustáquio Piazza, 3.000 / sala 04 – Bairro Tirol, em Belo Horizonte - MG, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Geraldo Anatólio da Silva**;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos profissionais empregados nas empresas de locação de equipamentos, máquinas, ferramentas e serviços afins, com abrangência territorial no Estado de Minas Gerais.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

É assegurado aos trabalhadores nas empresas de locação de equipamentos, máquinas, ferramentas e serviços afins piso salarial de R\$ 1.395,00 (um mil, trezentos e noventa e cinco reais), a vigorar no período entre 1º de julho de 2022 e 30 de junho de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – Durante a vigência desta CCT, sempre que houver variação no valor do salário mínimo e o novo valor decretado for superior ao piso salarial da categoria, acima definido, este será, então, automaticamente igualado ao novo valor do salário mínimo decretado.

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

A entidade patronal concede aos trabalhadores nas empresas de locação de equipamentos, máquinas, ferramentas e serviços afins, admitidos até 31/07/2021, reajuste salarial de 9,50%, a partir de 01 de julho de 2022, ficando este reajuste limitado ao valor de R\$ 1140,00 (um mil, cento e quarenta reais). Para empresa constituída após essa data, assim como para os demais trabalhadores, serão aplicados aos salários vigentes no mês de incidência do reajuste valores proporcionais, conforme tabela abaixo:

<b>Mês de Admissão e Incidência do Reajuste</b>	<b>Índice</b>	<b>Fator de Reajuste</b>	<b>Limite da Correção Salarial</b>
até 31 de julho /2021	9,50%	1,0950	R\$ 1.140,00
agosto/2021	8,71%	1,0871	R\$ 1.045,00
setembro/2021	7,92%	1,0792	R\$ 950,00
outubro/2021	7,13%	1,0713	R\$ 855,00
novembro/2021	6,33%	1,0633	R\$ 760,00
dezembro/2021	5,54%	1,0554	R\$ 665,00
janeiro/2022	4,75%	1,0475	R\$ 570,00
fevereiro/2022	3,96%	1,0396	R\$ 475,00
março/2022	3,17%	1,0317	R\$ 380,00
abril/2022	2,38%	1,0238	R\$ 285,00
maio/2022	1,58%	1,0158	R\$ 190,00
junho/2022	0,79%	1,0079	R\$ 95,00

**Parágrafo Primeiro** – Os aumentos e abonos espontâneos concedidos no período entre 01 de julho de 2021 e 30 de junho de 2022 já se acham automaticamente compensados pelo reajuste citado acima.

**Parágrafo Segundo** - As antecipações dos índices citados acima, já concedidas pelas empresas a partir de 31 de julho de 2021, serão preservadas, cabendo o pagamento da diferença do índice caso tenham sido feitas a menor.

**Parágrafo Terceiro** – Para fazer jus ao percentual aplicado em determinado mês o trabalhador deverá ter sido admitido até o dia 15 (quinze) do respectivo mês. Para os admitidos após o dia 15 (quinze) será utilizado o percentual do mês seguinte.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Fica garantido ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**Parágrafo Único**- A reversão à função de origem não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da diferença salarial, gratificação e demais vantagens pagas durante o período em que atuou como substituto.

#### **CLÁUSULA SEXTA – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

Ocorrendo real necessidade do serviço, as empresas poderão transferir provisoriamente o empregado (inclusive com cargo de confiança) desde que preenchidos os requisitos do artigo 469 da CLT, e seus parágrafos; caso em

que pagarão a título de adicional de transferência o percentual de 25%, calculado sobre o salário que o empregado percebia na localidade de origem, enquanto durar essa situação.

**Parágrafo Único**- O adicional será suspenso quando o empregado retornar ao local de origem.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES**

Fica desde já acordado que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção ou os fornecidos ao empregado em razão da necessidade da prestação do serviço e que não estejam previstos na legislação em vigor ou que excedam aos limites nela previstos, não incorporarão, para quaisquer fins, aos salários do empregado.

### **CLÁUSULA OITAVA – ACORDO DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALARIO**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de redução de jornada de trabalho, com redução de salários, desde que atendendo a todas as exigências da legislação vigente.

### **CLÁUSULA NONA – HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas serão remuneradas de acordo com a CLT e as empresas que já adotam percentual superior deverão manter a forma e percentuais praticados, ficando as empresas autorizadas a realizar horas extras sempre que necessário.

**Parágrafo Primeiro** – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares limitadas a 2 horas diárias, e, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de comunicação à autoridade competente, conforme dispõe o art. 59 c/c 61, § 1º, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Não serão consideradas horas extras aquelas trabalhadas em regime de compensação de jornada **mensal**, conforme disposto no art. 56, § 6º da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - Não se considera tempo à disposição do empregador, não sendo computado como labor extraordinário, o período que exceder a jornada normal, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares ou sociais, conforme disposto no art. 4º, §2º da CLT.

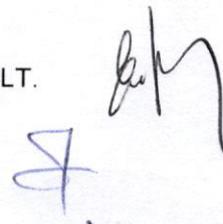
### **CLÁUSULA DÉCIMA – BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras pelo denominado "Banco de Horas" para **compensação em período superior a 6 (seis) meses** nos moldes do que dispõe o artigo 59, § 2º da CLT, o qual deverá ser negociado diretamente com o SINTRAL MG.

**Parágrafo Único** – Para **compensação que ocorrer no período máximo de 6 meses** é facultado proceder conforme o disposto nos art. 59, § 5º e 59-B, parágrafo único, da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS “IN ITINERE”**

Fica pactuado que deverá ser obedecido o que é determinado no art. 58, § 2º, CLT.



**Parágrafo Único** - O disposto no caput se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes em 11 de novembro de 2017.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que forneçam, a partir de 1º de julho de 2022, uma cesta básica, ou equivalente, no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), por mês trabalhado integralmente.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas que já fornecem benefício, em substituição à cesta básica, por meio de ticket-alimentação, ticket-refeição, vale-alimentação, vale-refeição ou alimentação *in natura*, comprometem-se a mantê-lo nas formas já praticadas atualmente.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não tem condições de fornecer este benefício deverá procurar o SINTRAL MG e o SINDILEQ-MG para negociação.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o fornecimento de alimentação aos empregados, seja almoço, jantar, lanches, tíquetes, cesta básica, cartão alimentação ou similar, prevista nesta CCT, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado, mesmo para as empresas não inscritas no PAT, nos termos do disposto no artigo 457, § 2º da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA**

As empresas que já oferecem planos de assistência médica e/ou odontológica manterão tais benefícios nas formas já praticadas, ressaltando que o referido benefício não se incorpora aos salários dos funcionários por não se tratar de parcela de natureza salarial. As empresas que não oferecem este benefício comprometem-se a procurar o SINTRAL MG e o SINDILEQ-MG para estudar esta implementação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CARTÃO SAÚDE-FARMÁCIA**

As empresas desta categoria **deverão conceder aos seus empregados**, sem ônus para as partes, o benefício do Cartão Saúde Farmácia, observada as seguintes condições:

- I. Mensalmente, deverá ser disponibilizado ao empregado através de cartão emitido por empresa especializada, crédito no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta Reais) para utilização exclusivamente em farmácias para aquisição de medicamentos e/ou outros produtos comercializados no estabelecimento, com o objetivo de facilitar o acesso a produtos de saúde em caso de necessidade imediata;
- II. Fica facultado ao empregado a utilização do valor disponibilizado, considerando que o mesmo poderá ser utilizado de forma parcial ou em sua totalidade. O crédito quando utilizado pelo empregado será demonstrado no holerite e descontado do salário subsequente à utilização;
- III. O Cartão Saúde-Farmácia deverá ter rede com abrangência nacional e ser utilizável para a compra de medicamentos e produtos em farmácias previamente credenciadas na empresa especializada fornecedora do cartão;
- IV. Fica facultado ao empregado a opção de não aderir ao Benefício Cartão Saúde-Farmácia, devendo ser expressamente formalizado sua vontade ao empregador;



- V. Não poderá haver cobrança de emissão da 1ª (primeira) via do cartão ao empregado, entretanto, em caso de necessidade de emissão de 2ª (segunda) via o custo de emissão poderá ser debitado da folha de pagamento do empregado;
- VI. Em caso de desligamento da empresa o cartão será imediatamente cancelado e eventuais gastos que ainda não tenham sido descontados do empregado deverão ser incluídos no cálculo da rescisão trabalhista.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Os empregadores obrigam-se a promover, por sua conta, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, regularizado junto a SUSEP, observadas as seguintes coberturas mínimas:

- I. **R\$ 18.000,00** (dezoito mil reais), em caso de Morte do empregado, independentemente do local ocorrido;
- II. **Até 18.000,00** (dezoito mil reais), em caso de **Invalidez Permanente (Total ou Parcial)** do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;
- III. **R\$ 18.000,00** (dezoito mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as regulamentações da SUSEP;
- IV. 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:

QUANTIDADE	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE	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

- V. Ocorrendo o nascimento de filho (s) do empregado, o mesmo, receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho, caracterizadas como um **KIT MÃE**, e um **KIT BEBÊ**, acrescentadas pelo **BÔNUS POR NASCIMENTO**, no valor de até **R\$523,00 (quinhentos e vinte e três reais)**, referentes ao pagamento das despesas diretamente vinculadas ao nascimento das crianças,

nascidas vivas no mesmo parto. Os kits serão entregues diretamente na residência do empregado, desde que o comunicado seja formalizado para a seguradora em até 90 dias após o parto. O valor do **BÔNUS POR NASCIMENTO** também não poderá ser convertido em valores pagos em espécie, sem que haja o reembolso das despesas discriminadas, para não incidir em natureza salarial e garantir o propósito social do direcionamento dos recursos, que é destinado para cobrir as despesas relacionadas ao nascimento do bebê. Para obter o benefício deverá ser comprovada a paternidade ou maternidade da criança através da Certidão de Nascimento. A composição mínima dos KIT's deve seguir a tabela abaixo:

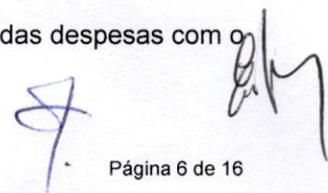
**KIT MÃE**

QUANTIDADE	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE	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	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE	PRODUTO / PESO
1	Álcool 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.		

VI. Ocorrendo a morte do empregado, a seguradora deverá garantir o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até **R\$4.000,00** (quatro mil reais);



- VII. **ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN):** Deverá ser disponibilizado ao empregado e/ou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre ao empregado e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do empregado os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado;
- VIII. Caso o empregado **seja diagnosticado com câncer de mama ou de próstata**, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverá receber no ato do diagnóstico o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista. Ocorrendo o diagnóstico de câncer de Mama ou Próstata, o empregado deverá receber **02 (dois) kits de produtos dermatológicos específicos, desenvolvidos especialmente para pessoas em tratamento oncológico**, com o objetivo de colaborar com o bem-estar e minimizar efeitos colaterais do tratamento no intuito de contribuir com a longevidade e melhoria da condição do paciente em relação aos cuidados com a pele e mucosa. Os Kits deverão ser entregues diretamente na residência do empregado e serão compostos de 07 produtos direcionados ao tratamento oncológico, sendo estes: Creme hidratante para alívio das lesões da pele (120g) e Loção hidratante para prevenção e tratamento do ressecamento da pele (193ml), ambos ocasionado pelo processo de quimioterapia e radioterapia; espuma suave especial indicada para limpeza da pele no banho em substituição ao sabonete (150ml); Máscara com efeito calmante e refrescante indicada para o alívio da radiodermatite grau 1 e Flebite (gel 118g + loção 120ml); Gel oral para cuidado com a mucosa na quimioterapia e na radioterapia (30 sachês); Solução oral mucoprotetora (enxaguatório bucal) para higienizar, proteger e hidratar a mucosa oral sensível (250 ml).

**Parágrafo Primeiro** - Os empregadores comprometem-se a contratar o seguro junto a empresas onde 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 Segundo** - 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 Terceiro** – As coberturas e as indenizações por morte e/ou invalidez, previstas nos itens I a III, acima, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**Parágrafo Quarto** – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA**

Será garantida estabilidade provisória no emprego ao empregado que trabalhe há no mínimo 05 (cinco) anos na empresa e que, comprovadamente, esteja a no máximo 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, durante o período que faltar para aquisição deste direito; salvo ocorrência de falta grave que enseje dispensa por justa causa, devidamente comprovada.

**Parágrafo Primeiro** – Para que o empregado, com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, faça jus a este direito ele apresentará à empresa, anualmente, no retorno de suas férias, comunicado formal comprovando a condição tão logo adquira a estabilidade.

**Parágrafo Segundo** – A empresa deverá comunica-lo desse procedimento na saída de suas férias.

**Parágrafo Terceiro** – Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantêm planos de previdência complementar ou oferecem outro tipo de complementação de aposentadoria, igual ou superior a este benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – JORNADA ESPECIAL**

É válida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, como previsto nos artigos 59-A e 60, parágrafo único, da CLT, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

**Parágrafo Primeiro** – No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver, nos termos do disposto nos artigos 59-A e 60, parágrafo único, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Jornadas especiais, diferentes das estabelecidas no caput das cláusulas 16ª e 17ª desta Convenção, deverão ser reguladas mediante Acordo Coletivo de Trabalho junto ao SINTRAL MG.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO**

Salvo a fixação expressa de outro limite, a jornada de normal de trabalho, nos termos do artigo 58 da CLT, será de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas estabelecerão, através de Contrato de Trabalho, no ato da contratação ou Acordo Coletivo de Trabalho, jornada diária e/ou semanal de trabalho, distribuindo a jornada normal semanal de segunda à sábado ou estabelecendo a compensação do sábado não trabalhado.

**Parágrafo Segundo** – O intervalo para refeição e descanso poderá ser, a critério da empresa, conforme a necessidade do trabalho por setor, obra, escritório e ou outros, de no mínimo 30 minutos e, salvo acordo individual escrito, no máximo de 2 horas, sendo admitida a pré-assinalação e dispensada a marcação do ponto, conforme o **disposto no artigo 71 c/c artigo 611-A, III, da CLT.**

**Parágrafo Terceiro** – Nos casos de necessidade premente da obra ou serviço, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias por ano, seguidos ou não, a jornada de trabalho poderá ser temporariamente alterada, desde que a flexibilização seja comunicada aos trabalhadores com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quarto** – Ficam as empresas, quando necessário, previamente autorizadas para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, devendo conceder ao trabalhador folga compensatória pelo domingo trabalhado assim como o dia de troca do feriado. A não concessão da folga compensatória acarreta o pagamento das horas trabalhadas.

**Parágrafo Quinto** – Não são compensáveis os feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, "Paixão de Cristo" (sexta-feira santa), 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. O trabalho nesses dias deverá ser remunerado conforme rege a CLT.

**Parágrafo Sexta** – Os horários de descanso para amamentação serão definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador, conforme o disposto no art. 396, §2º da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Os empregadores comprometem-se a realizar exames admissional, periódicos e demissional e respeitar a dignidade, cidadania e saúde do trabalhador, como forma de reduzir acidentes de trabalho e doenças profissionais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão, gratuitamente e mediante recibo escrito, equipamentos de proteção individual sempre que necessário ou exigido e prestarão, também, todas as instruções que visem à correta utilização dos mesmos.

**Parágrafo Segundo** - Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no parágrafo anterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ATESTADO MÉDICO**

Somente serão aceitos os atestados médicos expedidos por médicos do SUS ou do plano de saúde a que o funcionário fizer parte e em todos deverão constar o CID e o CRM. Os atestados médicos em questão devem ser entregues às empresas com prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Fica estabelecido que o empregador fornecerá a seus empregados, gratuitamente, uniforme quando o uso for obrigatório, de acordo com a necessidade de cada setor ou atividade. Fica estabelecido, também, que o empregado é responsável pela boa utilização e conservação do uniforme, e que este será devolvido à empresa no ato da rescisão contratual, juntamente com todos os demais pertences fornecidos pela empresa para a prestação dos serviços.

**Parágrafo Primeiro** – É de responsabilidade do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, contratantes ou contratadas e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, sem que o uso de logomarcas da empresa contratante ou contratada se caracterize, **por si só**, como subordinação.

**Parágrafo Segundo** - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, conforme dispõe o art. 456-A, da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO**

Asseguram-se aos empregados, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as seguintes garantias de emprego, conforme legislação aplicável:

- a) 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, em caso de acidente do trabalho, nos termos do artigo 118, Lei 8213/91;
- b) da confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto, para a gestante.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As verbas rescisórias dos contratos de trabalho deverão ser pagas dentro do prazo fixado pelo artigo 477, parágrafo 6º, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – CONSIDERANDO a importância, tanto para empregados quanto para empregadores, da segurança jurídica nas homologações de rescisões trabalhistas;

CONSIDERANDO a complexidade e as constantes alterações na legislação trabalhista;

CONSIDERANDO a necessidade de profissionais com adequado preparo profissional para conferir os cálculos nas rescisões trabalhistas;

O SINDILEQ-MG recomenda às empresas que procurem o SINTRAL MG para promover a assistência (homologação) aos empregadores e empregados quando da rescisão do contrato de trabalho, tendo a quitação a eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, conforme disposto na Súmula n. 330 do TST. A assistência ora estabelecida poderá ser utilizada independentemente do tempo de duração do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As rescisões dos trabalhadores demitidos das empresas de Belo Horizonte e Região Metropolitana, quando feitas com acompanhamento do SINTRAL MG, serão conferidas e homologadas na

sede do sindicato; já as do interior poderão ser feitas na própria empresa após serem conferidas pelo SINTRAL MG.

**Parágrafo Terceiro** – Para a realização da conferência a documentação relacionada a seguir será encaminhada para o SINTRAL MG, com antecedência mínima de 03 dias úteis. O envio da documentação poderá ser feito pelo e-mail [homologacao@sintralmg.com.br](mailto:homologacao@sintralmg.com.br) ou pessoalmente. Documentos necessários:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho
- b) Extrato atualizado do FGTS;
- c) GRRF (Demonstrativo do Trabalhador – multa 40%);
- d) Ficha de Registro do Funcionário, atualizada;
- e) Ficha Financeira dos últimos 12 (doze) meses;
- f) Cálculo utilizado para as médias, quando existir;
- g) Cópia do aviso prévio assinado pelo trabalhador ou pedido de demissão feito de próprio punho;
- h) Cópia da apólice de seguro em grupo, em vigência, que atenda a todas as coberturas determinadas na cláusula 14ª e Anexo I desta CCT;
- i) Cópia do último comprovante de pagamento do seguro de vida em grupo, como determinado no item acima.

**Parágrafo Quarto** – Será cobrada das empresas sediadas em Belo Horizonte ou em cidades da Região Metropolitana, uma taxa para conferência e homologação da rescisão do contrato de trabalho no valor de R\$40,00 (quarenta reais) por conferência. O valor desta taxa, para as empresas sediadas nas demais regiões do estado de Minas Gerais, será de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por conferência e a documentação, neste caso, deverá ser enviada para o SINTRAL MG por e-mail.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Conforme o disposto no art. 507-B da CLT, é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o SINTRAL MG. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Parágrafo Primeiro** – Para firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas o SINTRAL MG cobrará uma taxa de R\$ 100,00 (cem reais) por conferência.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que não estiverem sediadas em Belo Horizonte ou em cidades da Região Metropolitana deverão enviar a documentação para o SINTRAL MG por e-mail e pagarão o mesmo valor acima citado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (DOS EMPREGADOS)**

CONSIDERANDO que a contribuição assistencial se refere a serviços prestados pelo SINTRAL MG, referente a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho, e na assistência jurídica e administrativa aos trabalhadores pertencentes à categoria profissional ou a ela vinculados, abrangidos por esta convenção coletiva e dela beneficiários;

CONSIDERANDO que nos termos da legislação sindical, o SINTRAL MG é o órgão de representação da categoria profissional dos Trabalhadores de Locação em Geral no Estado de Minas Gerais;

CONSIDERANDO que toda a categoria profissional foi convocada para as Assembleias Gerais Extraordinárias, mediante Editais de Convocação amplamente divulgados e publicados em jornais de grande circulação em todo o Estado de Minas Gerais;

CONSIDERANDO o que dispõe o art. 513, "b" e "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º, incisos II, III e VI da CF/88 e notadamente a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 garante a supremacia do Negociado pelo Legislativo;

CONSIDERANDO a expressa e previa autorização para realização de descontos relativos a contribuição para custeio das atividades sindicais pelas empresas nos proventos dos trabalhadores, conforme deliberada pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria profissional, e garantido o direito de ampla oposição, livre e individual do trabalhador;

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, respeitando o limite máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a importância relativa a 6% (seis por cento) do salário nominal, a título de Contribuição Assistencial.

**Parágrafo Primeiro** - Serão descontados 3% (três por cento) dos salários no mês de julho/2022, limitados a R\$75,00 (setenta e cinco reais). Os valores descontados serão repassados à entidade sindical profissional até 30 de agosto de 2022.

**Parágrafo Segundo** - Serão descontados 3% (três por cento) dos salários no mês de dezembro/2022, limitados a R\$75,00 (setenta e cinco reais). Os valores descontados serão repassados à entidade sindical profissional até 31 de janeiro de 2023.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores descontados dos empregados serão repassados para o SINTRAL MG através de guias próprias, fornecidas pela entidade profissional, como deliberado e aprovado em Assembleia Geral, conforme artigo 8º da Convenção 95 da OIT e na forma do Termo de Adesão ao Termo de Ajustamento de Conduta – TAC nº 454/2004, firmado perante o Ministério do Trabalho e Emprego, processo 46211.015793/2004-19. E o TAC 20.2015 IC: 1706.2014.03.000-4 assinado entre o SINTRAL MG e o Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Quarto** – No caso dos funcionários demitidos após a assinatura desta CCT, caberá às empresas fazer o desconto da Contribuição Assistencial integral, no valor de 6 % (seis por cento), respeitando-se o limite de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), no termo de rescisão do contrato de trabalho; quando o funcionário não tiver feito oposição ao desconto.

**Parágrafo Quinto** – Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a ser exercido dentro do prazo de 10 (dez)



dias, contados a partir da efetiva ciência da cobrança/desconto por parte do trabalhador, por meio do recebimento do contracheque no qual a cobrança esteja registrada, que poderá ser exercido mediante entrega pessoal, individual e com todos os dados pessoais ou terceiro com procuração com firma registrada em cartório, na sede do SINTRAL MG com sede na Avenida Antônio Eustáquio Piazza, 3.000 / sala 04 – Bairro Tirol, em Belo Horizonte - MG, ou postado individualmente com AR, antes do término do prazo de oposição, de requerimento escrito de próprio punho pelo trabalhador, em 02 (duas) vias, com cópias do contracheque em que conste a data do recebimento do salário e de um documento de identidade com foto.

**Parágrafo Sexto** – O direito de oposição e o respectivo prazo serão divulgados em até 02 (dois) dias úteis contados da data da assinatura da CCT, nos quadros de aviso do Sindicato e das empresas, nos termos do Termo de Ajuste de Conduta 20.2015 IC 1706.2014.03.000-4, firmado no Ministério Público do Trabalho em 26 de fevereiro de 2015.

**Parágrafo Sétimo** – Na ocasião do desconto da Contribuição Sindical deverá constar na CTPS o nome do SINTRAL MG para identificação do funcionário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

CONSIDERANDO que a contribuição confederativa patronal refere-se a serviços prestados pelo SINDILEQ-MG, na celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como na participação em dissídios coletivos e que, mesmo após a assinatura deste instrumento, por todo o período de vigência da CCT, mantem-se o serviço de orientação e interpretação da legislação trabalhista e das cláusulas da CCT quando de sua aplicação para todas as empresas e/ou empregadores pertencentes à categoria econômica ou a ela vinculados pelo exercício da atividade econômica;

CONSIDERANDO que a base territorial do SINDILEQ-MG é o Estado de Minas Gerais, incluindo todos os municípios do Estado;

CONSIDERANDO que toda a categoria econômica foi convocada para a Assembleia Geral Extraordinária, mediante Edital de Convocação amplamente divulgado e publicado em jornais de grande circulação em todo o Estado de Minas Gerais;

CONSIDERANDO o que dispõe o art. 513, " b" e "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º, incisos II, III e VI da CF/88, a Assembleia Geral Extraordinária é órgão competente para dirimir sobre negociação coletiva de trabalho assim como para impor contribuições para todos aqueles que participam da categoria econômica, configurando a deliberação da AGE em prévia e expressa autorização de toda a Categoria Econômica;

Em cumprimento ao deliberado em Assembleia Geral Extraordinária da categoria permanece vigente a cobrança da Contribuição Confederativa Patronal, cujos valores e forma de pagamento foram fixados em Assembleia Geral Ordinária do SINDILEQ-MG, nos termos do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal; conforme tabela abaixo:



TABELA DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL				
NÚMERO DE EMPREGADOS DA DATA DO RECOLHIMENTO				A RECOLHER
De	1	até	10	R\$ 175,00
De	11	até	30	R\$ 350,00
De	31	até	70	R\$ 610,00
De	71	até	100	R\$ 1.050,00
Acima de 100				R\$ 1.750,00

**Parágrafo Primeiro** – Conforme estabelecido em Assembleia Geral Ordinária, a esta Contribuição, estão submetidas todas as empresas locadoras de equipamentos, máquinas, ferramentas e serviços afins do estado de Minas Gerais.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que ainda não fizeram o recolhimento dos períodos anteriores deverão procurar o SINDILEQ-MG para regularizar as respectivas pendências.

**Parágrafo Terceiro** – Para o período 2022/2023 o vencimento da Contribuição Confederativa, conforme tabela acima, será em 31/05/2023.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS E AVISOS PRÉVIOS**

O início das férias ou do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias previamente compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início das férias não poderá coincidir com dia de repouso.

**Parágrafo Primeiro** - O início das férias deverá ocorrer até 2 (dois) dias antes do dia destinado a repouso semanal ou feriado, conforme disposto no artigo 134, § 3º, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado ao empregado, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos, mediante seu expresso requerimento e concordância da empresa, parcelar as férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS**

As partes acordam que estudarão a possibilidade de implementação de participação nos lucros ou resultados.

**Parágrafo Único** – As empresas que já concedem Participação nos Lucros ou Resultados deverão mantê-la e formalizá-la por meio de instrumento coletivo específico junto ao SINTRAL MG.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS**

Em hipótese alguma os benefícios concedidos pelas empresas para a realização do trabalho tais como auxílio-combustível, auxílio-educação, dentre outros, se incorporarão à remuneração dos empregados.

**Parágrafo Único** – As empresas que promoverem, em benefício dos empregados e/ou dos seus dependentes, programas assistenciais; convênios; previdência privada; qualquer modalidade de plano ou seguro saúde; forneçam bolsa de estudos ou o custeio de cursos, poderão descontar em folha de pagamento parte ou a totalidade dos valores correspondentes, ficando convencionado que o fornecimento de tais benefícios não tem caráter salarial, portanto não integram a remuneração para qualquer fim, conforme o disposto nos artigos 457 e 458 da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica permitida, ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares ou de exame vestibular, que coincidam com o horário de trabalho, a ausência da empresa a partir de 2 (duas) horas antes e até uma (01) hora após o término da prova ou exame, desde que o empregado comunique ao empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e, depois, comprove o seu comparecimento à prova ou ao exame com documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) Por até 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou irmão;
- b) Por até 02 (dois) dias, em caso de falecimento de sogra ou sogro;
- c) Por até 02 (dois) eventos por semestre, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. Cada evento não poderá exceder o limite de 01 (hum) dia e somente serão justificadas as horas conforme atestado de comparecimento, dentro do horário normal de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Os Acordos Coletivos de Trabalho (incluindo PLR's, jornadas específicas e outros) serão feitos diretamente entre as empresas e o SINTRAL MG.

**Parágrafo Primeiro** – Para a realização dos Acordos Coletivos de Trabalho o SINTRAL MG cobrará das empresas, conforme o número de funcionários atingidos pelo Acordo, os valores da tabela a seguir:

Número de funcionários atingidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho			Valor cobrado por funcionário
1	a	10	R\$ 85,00
11	a	30	R\$ 80,00
31	a	70	R\$ 75,00
71	a	100	R\$ 70,00
Acima de 100			R\$ 65,00

**Parágrafo Segundo** – O valor mínimo, por acordo, será de R\$ 200,00.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento poderá ser parcelado em até 6 vezes e o valor mínimo de cada parcela será de R\$ 1.000,00.

**Parágrafo Quarto** – Para Acordos em que a equipe do SINTRAL MG tiver que se deslocar para municípios localizados fora da Região Metropolitana de Belo Horizonte as empresas deverão reembolsar os custos com deslocamento, alimentação e hospedagem.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – EFEITOS**

Para que produza seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 2 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

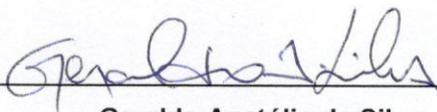
Belo Horizonte, 22 de junho de 2022.



---

**Eugênio Porto Gazzinelli**  
**Presidente**

SINDILEQ-MG – SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE EQUIPAMENTOS, MÁQUINAS, FERRAMENTAS E SERVIÇOS AFINS DO ESTADO DE MINAS GERAIS.



---

**Geraldo Anatólio da Silva**  
**Presidente**

SINTRAL MG – SINDICATO DOS TRABALHADORES DE LOCAÇÃO EM GERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS