

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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 E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS – SINTICOMEX**, CNPJ 21.145.586/0001-52, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho por 12 (doze) meses, no período de **1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026** e a data-base da categoria em **1º de julho**.

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 **Pedro Leopoldo, Capim Branco, Confins, Matozinhos, e Prudente de Moraes**.

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/2025, pelo percentual de **7,0% (sete inteiros por cento)**, a incidir sobre os salários vigentes em **1º/07/2024**.

§ 1º - Compensação de Antecipação Salarial - As antecipações de reajuste salarial que tenham sido concedidas referentes à data-base de 1º de julho de 2025, 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 2024** terão o reajuste proporcional, conforme tabela integrante desta cláusula. Para fazer jus ao percentual do mês de admissão, o empregado deverá 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 2025	FATOR MULTIPLICATIVO
julho/2024	7,0000	1,0700
agosto/2024	6,4167	1,0642
setembro/2024	5,8333	1,0583
outubro/2024	5,2500	1,0525
novembro/2024	4,6667	1,0467
dezembro/2024	4,0834	1,0408
janeiro/2025	3,5000	1,0350
fevereiro/2025	2,9167	1,0292
março/2025	2,3334	1,0233
abril/2025	1,7500	1,0175
maio/2025	1,1667	1,0117
junho/2025	0,5834	1,0058

§ 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

Os pisos salariais da categoria serão reajustados em **7,5% (sete inteiros e cinco centésimos por cento)** e, a partir da vigência desta Convenção, nenhum trabalhador desta categoria profissional, poderá perceber salários inferiores aos seguintes níveis:

GRUPOS	VALORES
I	R\$ 2.556,41 (dois mil quinhentos e cinquenta e seis reais e quarenta e um centavos)
II	R\$ 1.821,86 (um mil oitocentos e vinte e um reais e setenta e oitenta e seis centavos)
III	R\$ 1.699,70 (um mil seiscentos e noventa e nove reais e setenta centavos)
IV	R\$ 1.608,39 (um mil seiscentos e oito reais e trinta e nove 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 julho/2025, poderão fazê-lo até o pagamento dos salários de **agosto/2025**, 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
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 – MÉDIA SALARIAL

Com relação aos empregados que percebem remuneração mista, composta de parte fixa e parte variável, para efeitos de cálculos de férias, 13º salário e aviso prévio, as empresas consideraram a média da parte variável dos últimos 3 (três) meses e não dos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO DE 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 NONA - 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 **30/06/2025**, no limite dos percentuais concedidos.

CLÁUSULA DÉCIMA – 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 deste 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 SEXTA – ANOTAÇÃO DA 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PRAZO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas pagarão as parcelas devidas em decorrência da rescisão do contrato de trabalho dentro do prazo de até 10 (dez) dias após a dispensa efetiva do trabalhador, contados após a entrega de notificação da comunicação da extinção contratual ou do recibo de aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 ficará a mesma 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA - FERRAMENTAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – REEMBOLSO / DESPESAS REFEIÇÃO

Garantidas às 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, obedecida 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – LOCAL PARA REFEIÇÕES

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 corresponde aos 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após, este 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 NONA – 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 TRIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – FÉRIAS INDIVIDUAIS – COINCIDÊNCIA COM 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA - UNIFORME

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 NONA – 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 QUADRAGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – COTA ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, associados ou não à entidade profissional conveniente, como simples intermediárias, para prestação de serviços de desenvolvimento profissional, lazer e assistencial da referida entidade à sua categoria profissional, em conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida no Processo ARE 1018459, o valor correspondente a **3% (três por cento)**, dividido em **3 (três) parcelas de 1% (um por cento)**, dos salários reajustados de **setembro, outubro e novembro de 2025**.

§ 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 ao **SINTICOMEX - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário e nas Indústrias de Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins**, no seguinte endereço: Rua São Sebastião, 147, Centro, Pedro Leopoldo/MG, CEP 33600-000, no prazo de **10 (dez) dias corridos** da assinatura da presente Convenção. No ato da oposição, o empregado deverá fornecer carta de próprio punho em 2 (duas) vias (1 (uma) via em caso de AR), contendo seus dados completos e legíveis, assim como Razão Social, endereço e número do CNPJ do seu empregador. O empregado também deve fornecer cópia da carta de oposição a seu empregador no mesmo prazo.

§ 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.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA 12 X 36

Fica ajustada a faculdade das empresas adotarem a jornada especial de trabalho 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga), independentemente de acréscimo salarial e de acordo individual, desde que tal condição seja anotada na CTPS do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

Contagem/MG, 01 de agosto de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br MAURICIO DE SOUZA LIMA
Data: 01/08/2025 13:02:54-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

**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

WILSON GERALDO SALES DA SILVA:49478656600
Assinado de forma digital por WILSON
GERALDO SALES DA SILVA:49478656600
Dados: 2025.08.04 10:36:35 -03'00'

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO
MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E
PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS,
CAPIM BRANCO E CONFINS - SINTICOMEX**

Wilson Geraldo da Silva – Presidente - CPF: 494.786.566-00