

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SINDINFOR/MG - SINDADOS/MG - 2022/2023

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDADOS/MG, CNPJ n. 19.715.739/0001-08, neste ato representado por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sra. ROSANE MARIA CORDEIRO, e **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SOFTWARE E DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDINFOR/MG**, CNPJ n. 21.613.906/0001-51, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FÁBIO VERAS DE SOUZA, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a DATA-BASE DA CATEGORIA EM 01º DE SETEMBRO.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos empregados em empresas de processamento de dados, serviços de informática e similares, com abrangência territorial em Minas Gerais, à exceção do Município de Uberlândia/MG.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL: Fica estabelecido que os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, não enquadrados nos pisos salariais por ela definidos, serão reajustados com base nos seguintes critérios, datas e percentuais:

A) 8,82% (oito virgula oitenta e dois por cento), a partir de 1º (primeiro) de setembro de 2022 para todos os trabalhadores, sendo facultado às empresas proceder ao reajuste, da seguinte forma:

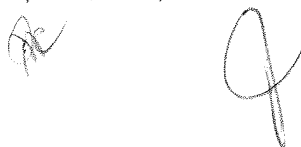
A.1) Reajuste de 4,41% a ser concedido a partir da assinatura desta CCT, retroativo a 1º de setembro de 2022.

A.2) Reajuste de 4,41% a ser pago até 31/03/2023, retroativo a 1º de setembro de 2022.

§ 1º - Os convenentes declaram que a aplicação do percentual acima mencionado, seja na sua integralidade, seja segundo o critério da proporcionalidade especificado na Cláusula Quinta deste instrumento, encerra toda e qualquer discussão sobre possíveis reposições de perdas salariais relativas ao período de 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, posto que tal percentual representa a livre transação entre os convenentes.

§ 2º COMPENSAÇÕES - O percentual previsto nesta cláusula incidirá sobre os salários vigentes em 1º de setembro/2021, ou, conforme o caso, segundo dispõe a Cláusula Quinta adiante, ficando compensados todos os aumentos, reajustes, antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de setembro de 2021, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, ou decorrente de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Fica ainda permitida a compensação integral das antecipações realizadas ref. à presente data-base.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS: A partir de 1º de setembro 2022, inclusive, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais: A) Para os PROFISSIONAIS DE INFORMÁTICA que atuam diretamente na atividade fim da empresa, independentemente das nomenclaturas que sejam atribuídas aos cargos profissionais:



a.1) R\$ 1.904,14 mensais, para aqueles que trabalham em cidades com número de habitantes maior ou igual a 100.000 (cem mil);

a.2) R\$ 1.795,32 mensais, para aqueles que trabalham em cidades com número de habitantes menor do que 100.000 (cem mil);

B) Para os profissionais que exercem atividades ADMINISTRATIVAS e de SERVIÇOS GERAIS, mesmo que com o uso de microinformática, o Piso Salarial será no valor de R\$ 1.451,66 mensais.

§ 1º - As partes ajustaram que, em havendo legislação sobre Política Salarial do Governo, esta será aplicada sobre os Pisos Salariais, para que não permaneçam estáticos no tempo, esclarecendo que os valores que resultaram dos reajustamentos, acima pactuados, são tidos como já atualizados para o mês de setembro/2022.

§ 2º - Excepcionalmente, além do previsto no parágrafo 1º acima, a empresa que conceder adiantamento/antecipação salarial uniforme a seus empregados estenderá o percentual concedido igualmente aos Pisos Salariais.

§ 3º – PROGRAMA DE ESTÍMULO AO PRIMEIRO EMPREGO: Visando estimular o primeiro emprego, as EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDINFOR poderão contratar profissionais para as funções abaixo especificadas, no qual estejam estabelecidas as condições da contratação tendo como referência os itens “a”, “b”, “c”, “d” e “e”, deste parágrafo.

a) As empresas Associadas ao SINDINFOR poderão contratar profissionais que ainda não tiveram a CTPS assinada como TÉCNICO EM SUPORTE E MANUTENÇÃO, TÉCNICO EM REDES e TÉCNICO EM IMPLANTAÇÃO com salário correspondente a 80% dos pisos do item “A” do caput da presente cláusula, por um período máximo de 06 (seis) meses, para a jornada diária legal, sendo que no mínimo 20% do tempo à disposição do empregador deve ser revertido em treinamento.

b) Os profissionais contratados na forma do item “a” deste parágrafo que forem demitidos sem justa causa, antes de completados o prazo de 06 (seis) meses de contrato de trabalho, receberão, a título de indenização, o valor correspondente a 1/16 (um dezesseis avos), calculado sobre as verbas rescisórias devidas, excluída da base de cálculo o valor da multa incidente sobre os depósitos no FGTS.

c) As empresas Associadas poderão admitir e manter em seus quadros o máximo de 20% dos profissionais contratados na forma do disposto no item “a” deste Parágrafo.

d) O disposto neste Parágrafo não se aplica aos profissionais que tenham realizado estágio na empresa contratante com duração superior a dois anos.

e) O regime disposto neste parágrafo não pode ser empregado para contratações de profissionais no regime de trabalho intermitente, na forma do art. 443, § 3º da CLT, devendo ser comunicada a adoção do regime de estímulo ao primeiro emprego ao Sindicato Profissional, no prazo de 5 dias úteis da contratação, em modelo que contenha: nome do empregado e seu endereço, cargo, salário base e forma do treinamento a que se refere a alínea ‘a’ da presente cláusula.



CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE: Os empregados admitidos após 1o (primeiro) de setembro de 2021 e até 16 de agosto de 2022 terão seus salários reajustados em 1o (primeiro) de setembro de 2022, pelos índices constantes das tabelas a seguir, de acordo com a cláusula REAJUSTE SALARIAL:

ADMISSÃO	1º SET 2022	Até março de 2023
Até 15/09/2021	4,41%	4,41%
De 16/09/2021 a 16/10/2021	4,04%	4,04%
De 17/10/2021 a 15/11/2021	3,68%	3,68%
De 16/11/2021 a 16/12/2021	3,31%	3,31%
De 17/12/2021 a 16/01/2022	2,94%	2,94%
De 17/01/2022a 13/02/2022	2,57%	2,57%
De 14/02/2022 a 16/03/2022	2,21%	2,21%
De 17/03/2022 a 15/04/2022	1,84%	1,84%
De 16/04/2022 a 16/05/2022	1,47%	1,47%
De 17/05/2022 a 15/06/2022	1,10%	1,10%
De 16/06/2022 a 16/07/2022	0,74%	0,74%
De 17/07/2022 a 16/08/2022	0,37%	0,37%

§ 1º - Os percentuais incidirão sobre o respectivo salário de admissão, ficando compensados todos os aumentos e reajustes que tenham sido concedidos. Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 (quinze) provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte. Com a aplicação dos critérios desta cláusula o empregado mais novo não poderá ter salário superior ao do mais antigo na empresa, na mesma função.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – MAJORAÇÃO: Estabelece-se o adicional de hora extra no percentual de 100% (cem por cento), devendo incidir sobre o salário hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno.

§ 1º - As horas extras restringem-se aos casos de absoluta necessidade. Em casos excepcionais, nas hipóteses de força maior e caso fortuito, nos termos do Art. 61 da CLT, serão aplicados os adicionais de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras e 100% (cem por cento) para as demais.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO – MAJORAÇÃO: O trabalho em horário noturno, previsto em Lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora normal diurno.

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) - O SINDADOS/MG e o SINDINFOR/MG, usando do direito à livre negociação e apoiados no art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, e com o objetivo de darem por satisfeitas as disposições da Lei nº 10.101 de 19/12/2000 (D.O.U. 20/12/2000), empregados e empregadores, aqui representados pelos seus legítimos Sindicatos de Classe, transigem e transacionam quanto aos direitos e obrigações previstos na mencionada Lei, ajustando o presente pacto de Participação nos Lucros ou Resultados, nos seguintes termos, PARA O EXERCÍCIO DE 2022:

§ 1º - Para o surgimento dos direitos substantivos aos empregados, ora previstos, será adotado o critério/índice de LUCRO OPERACIONAL DA EMPRESA, no exercício respectivo, cuja comprovação se dará por meio de Balanço Contábil e D.R.E. do respectivo exercício ou do SPED/ECD, caso obrigada a empresa.

§ 2º - No caso de ausência de registro de Balanço Contábil e D.R.E. do respectivo exercício ou do SPED/ECD, os documentos contábeis deverão ser acompanhados de uma declaração firmada pelo contador e pelo representante legal da empresa, sob as penas da lei, atestando a veracidade das informações prestadas.

§ 3º - Para o surgimento dos direitos substantivos aos empregados, ora previstos, o LUCRO OPERACIONAL DA EMPRESA no exercício de 2022 deverá ser superior à folha mensal de salários do mês de dezembro de 2022, sendo esta a META PRIMÁRIA para o deferimento do benefício;

§ 4º - Levando-se em conta que tal Participação está considerando o ano fiscal de 2022 como época do seu estabelecimento, a ela farão jus tão somente aqueles empregados que estejam na empresa em 1º (primeiro) de setembro de 2022 e não venham a pedir demissão ou serem demitidos por justa causa até 31 (trinta e um) de dezembro de 2022.

§ 5º - Ao empregado que, fazendo jus à Participação nos Lucros ou Resultados aqui pactuada, vier a ser dispensado na vigência deste instrumento normativo e sem justa causa, será assegurado o direito à percepção, por ocasião dos acertos rescisórios, da parcela ainda não recebida a título da Participação nos Lucros ou Resultados estabelecida nesta CCT.

§ 6º - O valor da PLR a ser pago relativo ao exercício de 2022 será de 1/12 (um doze avos) do valor fixado na Tabela abaixo, conforme a faixa salarial do empregado vigente no mês de setembro/2022, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetivo trabalho durante o exercício de 2022 (1º/Janeiro a 31/Dezembro), sem prejuízo do período de afastamento por motivo de férias ou ausências aceitas pela empresa, a saber:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - VALORES	
FAIXA SALARIAL	VALOR DA PLR
Igual ou menor a R\$ 3.972,34	R\$ 993,09
Superior a R\$ 3.972,34 e igual ou menor a R\$ 6.620,57	25% do salário do empregado em SET/22
Superior a R\$ 6.620,57	R\$ 1.655,14

§ 7º - O valor correspondente a que fizer jus o empregado, será pago em parcela única, até o 5º dia útil do mês de MAIO DE 2023. É facultado à empresa fazer o pagamento desta parcela em folha de pagamento separada.

§ 8º - A empresa que, dentro da vigência da presente CCT, já houver efetuado ou vier a efetuar pagamento ou fizer acordo sob o título "Participação nos Lucros ou Resultados" para o exercício de 2022, fica dispensada do cumprimento desta cláusula.

§ 9º - A empresa que, antecipando-se ao aqui ajustado, já estiver concedendo "Participação nos Lucros ou Resultados" a seus empregados, poderá compensar os valores então ajustados com estes pactuados na presente CCT.

§ 10º - A Participação nos Lucros ou Resultados aqui pactuada com base no direito à livre negociação e transação entre as partes, tem caráter excepcional e transitório, atende e satisfaz o disposto na Lei acima referida, não constitui base para incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários em face da sua desvinculação da remuneração, não se lhe



aplicando o princípio da habitualidade e devendo ser tributada para fins do Imposto de Renda, conforme a legislação vigente.

§ 11º - As empresas que, comprovadamente, estiverem impossibilitadas de satisfazerem o pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados aqui estabelecida, deverão negociar com o SINDADOS/MG condições e/ou valores diferenciados.

§ 12º - A empresa que não atingir os índices e metas ora pactuados deverá encaminhar correspondência ao SINDADOS, até 30 de abril de 2023, acompanhada dos documentos indicados nos § 1º e 2º desta cláusula, que, no prazo de 10 (dez) dias dessa comprovação, lhe fornecerá declaração escrita desobrigando-a do cumprimento da presente cláusula, comprometendo-se o SINDADOS/MG a não divulgar a lista das empresas que comprovarem a existência de prejuízo.

§ 13º - Reafirma-se que o cumprimento das condições e obrigações previstas nesta cláusula satisfaz integralmente as disposições contidas na Lei 10.101/2000 e encerra discussões quanto ao exercício de 2022. Assegura-se à empresa o direito de conceder valor superior ao ajustado no "caput" da presente cláusula, desde que a época para o pagamento da PLR continue sendo aquela aqui prevista.

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO – As empresas deverão fornecer a seus empregados, auxílio alimentação na forma desta cláusula e do art. 457, §2º, CLT, não importando que seja total ou parcialmente subsidiado pela empresa, não se constitui em item de remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais.

§ 1º - As empresas que dispuserem de restaurante para seus empregados, ou a eles fornecerem alimentação nos moldes do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, estarão desobrigadas do cumprimento desta cláusula, devendo as demais empresas fornecerem tickets alimentação ou refeição ou instrumentos similares, inclusive cartões de múltiplos benefícios, aceitos a critério dos empregados e não oposição da empresa,

§ 2º - As empresas que operam em cidades mineiras com número de habitantes maior ou igual a 100.000 (cem mil) e que para o cumprimento da presente cláusula fornecem ticket-refeição / ticket-alimentação ou documento similar, deverão obedecer ao valor mínimo de R\$ 27,28 para cada ticket/jornada superior a 06:00 horas diárias, cujo valor poderá ser objeto de reajuste na negociação da próxima data-base.

§ 3º - As empresas que operam em cidades mineiras com número de habitantes menor do que 100.000 (cem mil) e que para o cumprimento da presente cláusula fornecem ticket-refeição / ticket-alimentação ou documento similar, deverão obedecer ao valor mínimo de R\$ 24,90 para cada ticket/jornada superior a 06:00 horas diárias, cujo valor poderá ser objeto de reajuste na negociação da próxima data-base.

§ 4º - Ao empregado que prestar seus serviços durante a jornada noturna, a empresa fornecerá, gratuitamente, um lanche, que não terá natureza salarial – podendo ser adicionado aos tickets e instrumentos supra referidos, no valor de R\$ 5,00 (cinco reais) / jornada.

§ 5º - Os valores previstos nesta cláusula são os valores mínimos instituídos ao benefício, devendo ser garantidos a todos os trabalhadores. As empresas poderão, entretanto, estabelecer condições diferenciadas de auxílio-alimentação, quando fornecido fora do PAT, desde que não haja desvirtuamento do benefício, para empregados em cargos/níveis de carreira diferenciados, garantindo-se, sempre, o mínimo aqui disposto a todos os empregados.



§ 6º - No caso de haver participação do trabalhador no pagamento do valor do ticket-refeição/alimentação, ficam estabelecidos os seguintes descontos máximos sobre o custo do benefício instituído pela presente cláusula:

I – Salários até R\$ 3.023,66 – 5% (cinco por cento) sobre o custo do benefício;

II – Salários iguais ou acima de R\$ 3.023,67 – 7,5% (sete e meio por cento) sobre o custo do benefício

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE COMBUSTÍVEL: As Empresas Associadas ao SINDINFOR poderão praticar, a requerimento escrito e prévio do empregado, a substituição do Vale-Transporte a que se refere a Lei 7.418/1985 pelo Vale-Combustível ou instrumento equivalente, pago mediante cartão de benefícios ou reembolso, exclusivamente para transporte do empregado, sendo que a parcela não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; e não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário.

§ 2º - Nos termos do art. 457, § 2º, e 458, §2º, III, ambos da CLT, acordam as partes que a parcela paga a título de Vale Combustível que seja superior ao valor nominal do benefício de vale transporte terá idêntica natureza indenizatória, desde que não haja desvirtuamento do benefício e participe o empregado no custo do benefício (até o limite legal).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AOS FILHOS: As empresas reembolsarão às suas empregadas, a título de ASSISTÊNCIA AOS FILHOS, o valor mensal de até R\$ 277,67, por filho ou filha, durante 24 (vinte e quatro) meses após o retorno da licença-maternidade, desde que perdure o vínculo empregatício.

§ 1º - O presente benefício não tem natureza salarial, devendo a empregada comprovar o gasto, por meio de recibo. É vedado o reembolso a familiares ou parentes de até o 2º grau.

§ 2º - Fica a empresa dispensada do pagamento do benefício ora instituído (Assistência aos Filhos), na hipótese de possuir local apropriado para guarda e assistência dos filhos de suas empregadas ou convênio com creche, nos termos do Art. 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

§ 3º - Esclarece-se que a empresa que fornecer o benefício de Assistência aos Filhos fica dispensada do cumprimento das exigências contidas no Art. 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE DEFICIENTE: A empresa concederá, a título de reembolso, durante o período de vigência desta CCT, auxílio mensal ao empregado que tiver filho ou menor sob sua guarda, portador de necessidades especiais, deficiência física e/ou mental, sendo o benefício destinado a auxiliar o empregado no custeio de despesas, devidamente comprovadas, com tratamentos e/ou com escolas especializadas, no valor de R\$ 277,67, sem limite de idade para o filho dependente, desde que não tenha renda própria de qualquer natureza ou não esteja em gozo de benefício da Previdência Social, o que deverá ser devidamente comprovado pelo empregado.



§ 1º - O empregado deverá apresentar à empresa laudo médico que ateste a condição de deficiente ou portador de necessidades especiais do filho ou do menor sob sua guarda e/ou comprovante de que o filho está devidamente matriculado em escola especializada.

§ 2º - A guarda do menor deverá ser comprovada mediante a apresentação da decisão judicial que determinou essa condição.

§ 3º - O pagamento do valor mensal de até R\$ 277,67 será feito mediante a apresentação de comprovantes das despesas decorrentes de tratamentos e/ou de mensalidades de escolas especializadas.

§ 4º - A concessão do benefício cessará a partir do momento em que o beneficiário não mais apresentar as condições que levaram, originalmente, à concessão do mesmo.

§ 5º - Os sindicatos signatários concordam que, por se tratar de mera parcela indenizatória, tal benefício não tem natureza salarial, não constitui base para incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, em face da sua desvinculação da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, devendo, entretanto, ser tributado para fins do Imposto de Renda, conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E VALE-TRANSPORTE: As empresas que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados dentro de um município mineiro, comprometem-se a complementar o valor do auxílio-doença pago pelo INSS ao empregado, observando-se:

§ 1º - Tal complementação será feita durante o tempo do afastamento e até o prazo máximo de 90 (noventa) dias contados do afastamento, cujo valor terá como limite o valor do salário que o empregado receberia se estivesse em serviço, menos a importância devida a título da contribuição previdenciária.

§ 2º - Durante o tempo em que fizer tal complementação, o empregador fornecerá o Vale-Transporte ao empregado, na quantidade e mediante o desconto salarial como se estivesse em serviço, ficando ajustado que a complementação e o Vale-Transporte não terão natureza salarial.

§ 3º - As empresas que, embora com menos de 50 (cinquenta) empregados, desejarem lhes conceder ou manter os benefícios previstos na presente cláusula, ou a eles assemelhados, poderão fazê-lo e terão a seu favor as disposições previstas nos parágrafos 1º e 2º acima.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO ODONTOLÓGICA E OUTROS BENEFÍCIOS: A presente Convenção Coletiva assegura e declara que no caso de a empresa – por deliberação livre e pessoal – decidir-se pela instituição ou manutenção de ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU ODONTOLÓGICA ou PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E/OU ODONTOLÓGICA; CESTA BÁSICA; PLANO COMPLEMENTAR DE PREVIDÊNCIA; BOLSA COMPLEMENTAR DE PREVIDÊNCIA; PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA; SEGURO DE VIDA; BOLSA DE ESTUDO; AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO ou benefícios assemelhados, bem como aquelas utilidades relacionadas na Lei nº 10.243, de 19.06.2001, em favor de seus empregados, poderá fazê-lo, ficando esclarecido que tais benefícios não terão caráter ou natureza salarial, desde que não tenha havido desvirtuamento de finalidade do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS DIURNAS: Recomenda-se, quando ocorrer necessidade de preenchimento de vagas no turno da manhã ou da tarde que, dentro



das possibilidades e conveniência da empregadora, seja dada oportunidade para que seus empregados do turno da noite e/ou madrugada, dentro do prazo que vier a ser fixado, se habilitem para tais preenchimentos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – GESTANTE: Fica assegurado o emprego ou salário à empregada gestante, a partir da comprovação da gravidez, ao empregador, e até 90 (noventa) dias após o término da licença-maternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AFASTADOS POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO: Aos empregados afastados pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença ou acidente do trabalho fica assegurado o emprego ou o salário pelo prazo a seguir discriminado, contado da alta médica, a saber:

a) Por auxílio-doença: prazo de 180 (cento e oitenta) dias, desde que o empregado tenha, no mínimo, 3 (três) meses de serviço e a Previdência Social tenha concedido um afastamento mínimo de 30 (trinta) dias contínuos;

b) Por acidente do trabalho: prazo de 12 (doze) meses, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91, e do Dec. nº 3.048, de 1999 (art. 346).

Parágrafo Único - Tais garantias não se confundem com o prazo do aviso prévio.

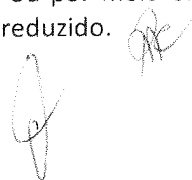
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ESTUDANTE: Em dias de provas ou exames escolares que coincidam com o horário de trabalho, o empregado estudante terá direito de se ausentar da empresa 1 (uma) hora antes dessas provas ou exames, desde que pré-avise a empregadora com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e, depois, comprove sua participação nas provas ou exames, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino. Fica esclarecido que o tempo de ausência do empregado, nessa hipótese, poderá ser, a critério do empregador, com ou sem remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – TELETRABALHO: As empresas e seus empregados poderão, em comum acordo, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e, no caso da empresa, determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, firmado previamente ou no prazo de quinze dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, mediante termo aditivo ao contrato de trabalho.

§ 1º - Considera-se para fins de aplicação da presente cláusula teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade. Fica garantida a livre pactuação de jornada em estabelecimento ou outro local entre as partes, por qualquer meio, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§1º.1 – A convocação do empregado para a realização de atividades presenciais em estabelecimento deverá ocorrer com, no mínimo, 2 dias úteis de antecedência, ressalvadas situações excepcionais que importem em prejuízo ou paralisação às atividades, a concordância do empregado e/ou o caso de empregados com cargo de supervisão, liderança ou chefia.

§ 2º - A alteração do regime de teletrabalho para o presencial será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 15 (quinze) dias, por escrito ou por meio eletrônico. Caso haja anuência do empregado, por escrito, este prazo poderá ser reduzido.

Two handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page, below the final paragraph. One signature is more legible, appearing to start with 'P', while the other is more stylized.

§ 3º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada. Se adotados meios para o controle de jornada dos empregados, inclusive aqueles derivados do controle alternativo de jornada, tal jornada será considerada controlada, para todos os fins legais. Caso esteja legalmente obrigada a empresa, o trabalho de empregados em teletrabalho quando executado em estabelecimento deverá estar sujeito ao controle de jornada.

§ 4º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de quinze dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

§ 5º - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância o empregador irá fornecer os equipamentos em regime de comodato, subsidiar sua aquisição pelo empregado, total ou parcialmente ou, ainda, pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial; Na hipótese de utilização de equipamentos ou rede de acesso à internet possuídos pelo empregado para a prestação do teletrabalho, a EMPRESA irá estipular, em comum acordo com o empregado, o valor destinado ao reembolso das despesas correspondentes, em valor suficiente para cobrir tais gastos, o qual terá natureza indenizatória.

§ 6º - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza tempo à disposição; O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, desde que não utilizados em prol do empregador. Deve ser garantido aos empregados em regime de teletrabalho o direito à desconexão.

§ 7º - O trabalho em regime de teletrabalho importará na obrigatoriedade de cumprimento do disposto na presente Convenção, garantindo-se a manutenção dos demais benefícios devidos aos obreiros por norma coletiva ou determinação legal, exceto o fornecimento do Vale Transporte que somente será concedido para atividades presenciais.

§ 8º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais, inclusive sobre medidas de ergonomia e boas práticas laborais.

§ 9º - Os contratos de trabalho em teletrabalho dos empregados com residência em localidade diversa do estabelecimento da empresa, inclusive em outro estado da Federação, poderão prever a aplicação das disposições desta Convenção Coletiva, bem como a vinculação ao calendário da sede da empresa para o usufruto de feriados, havendo compensação respectiva no calendário corporativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO: Provando o empregado a obtenção de outro emprego, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, ficará o empregado dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não trabalhados. Parágrafo Único - Assegura-se, ao empregador, o direito de exigir, para a efetivação desta cláusula, que o



SINDADOS/MG lance o seu “ciente e de acordo” no documento comprobatório da mencionada obtenção do novo emprego, ou assim se manifeste, ao empregador, via e-mail, se se tratar de empregador sediado no interior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE INFORMAÇÕES: Quando expressamente solicitada pelo empregado dispensado a empresa fornecer-lhe-á, contra recibo, carta ou declaração informando as funções que nela desempenhou, bem como sobre cursos que frequentou na empresa ou que, por ela, foi encaminhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCORREÇÃO DOS SALÁRIOS: Na hipótese de ocorrência de erro ou incorreção no salário, que venha a ser denunciado expressamente pelo empregado e/ou constatado pela empregadora, esta deverá elaborar folha de pagamento suplementar no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da denúncia e/ou constatação, a fim de quitar a diferença regularmente apurada. Se a diferença for em favor da empregadora, esta poderá deduzi-la quando da próxima folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO: Os prazos e garantias de emprego ou salário, ou estabilidades provisórias previstos em cláusulas desta CCT não se confundem e não haverá superposição, em nenhuma hipótese, com o prazo de Aviso Prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ATRASO: Ao empregado que chegar atrasado ao trabalho, fica garantida a percepção do repouso semanal remunerado correspondente à respectiva semana, quando o empregador lhe permitir trabalhar, ainda que mediante o desconto do tempo do atraso.

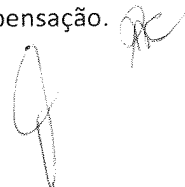
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DOS DIGITADORES: A jornada normal de trabalho dos digitadores será de, no máximo, 36 (trinta e seis) horas semanais, com repouso mínimo de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos esses 10 (dez) minutos da jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS: Apoiados nas disposições do inciso XIII e XXVI, do art. 7º da Constituição Federal c.c. art. 59, CLT, os sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito de empresas e empregados praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária, ou de horas não trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o sistema de “BANCO DE HORAS”, observadas as seguintes regras e condições:

§ 1º - Para fins de registro ou lançamento no “BANCO DE HORAS”, serão denominadas para futura compensação: a) HORAS POSITIVAS: as que o empregado laborar além de sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado; b) HORAS NEGATIVAS: as que o empregado deixar de laborar em sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado;

§ 2º - São formalidades do sistema de BANCO DE HORAS a serem observadas:

a) As HORAS POSITIVAS laboradas e inseridas no “BANCO DE HORAS” poderão ser compensadas até o prazo de 6 (seis) meses, contados de sua realização, sem qualquer acréscimo, exceto as horas-extras realizadas em feriados e domingos que serão sempre levadas ao “BANCO DE HORAS” com o acréscimo de 100% (cem por cento), correspondendo cada hora creditada a cento e vinte minutos, para fins de compensação.



b) A compensação das horas deve obedecer a cronologia de sua prestação – a primeira realizada é a primeira a ser compensada, e assim por diante.

c) Dos registros que a empresa fizer no “BANCO DE HORAS” do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, mensalmente, para que, após sua conferência, dê recibo à empresa, sendo dispensado o recibo em caso de sistema eletrônico de apontamentos com livre acesso do empregado.

d) O prazo máximo para promoção das compensações é de até 6 (seis) meses, contados a partir da realização das horas.

e) Caso não sejam efetivadas as mencionadas compensações dentro do prazo acima fixado, o saldo de HORAS POSITIVAS será pago ao empregado junto ao primeiro salário a ser quitado após o decurso do prazo com o respectivo adicional de hora extra de 100%, conforme cláusula desta Convenção, calculadas sobre o valor do salário na data do pagamento;

f) Nesta hipótese, as HORAS NEGATIVAS não compensadas tempestivamente, serão desconsideradas;

g) O empregado poderá requerer a contabilização no “BANCO DE HORAS” das HORAS NEGATIVAS oriundas de faltas injustificadas que, a critério da empresa, poderão ser computadas para compensação futura.

h) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 3º - LIMITES: Fica ajustado que, para fins de compensação, o limite de HORAS POSITIVAS a ser levado a registro no “BANCO DE HORAS” é de 2 (duas) horas diárias, 12 (doze) horas semanais e 44 (quarenta e quatro) horas mensais. Fica ajustado, ainda, o limite de jornada anual correspondente à soma das jornadas semanais do período.

§ 4º - DO DESLIGAMENTO: Ocorrendo o desligamento do empregado, as HORAS POSITIVAS E/OU NEGATIVAS não compensadas serão tratadas de seguinte forma:

a) Na rescisão a pedido do empregado ou por justa causa o saldo final das horas no Banco serão considerados por ocasião do acerto das verbas rescisórias, levando-se em conta os critérios estabelecidos no § 2º retro;

b) Na rescisão por iniciativa da empresa, sem justa causa, o saldo final de HORAS POSITIVAS será pago com o adicional de hora extra de 100%, conforme cláusula desta Convenção e eventual saldo final de HORAS NEGATIVAS deverá ser desconsiderado, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: As empresas e seus empregados, mediante acordo mútuo obrigatoriamente escrito e previamente encaminhado ao SINDADOS/MG, poderão instituir a REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO, de modo que o intervalo intrajornada poderá ser realizado em no mínimo 30' (trinta minutos) e no máximo, 2h (duas horas), para empregados com carga horária superior a 6h diárias.

§ 1º - Não poderá usufruir da redução prevista no caput o empregado que labore em qualquer cargo ou função que implique em esforço físico habitual ou eventual, que labore em qualquer



cargo ou função que possua regulamentação específica quanto aos intervalos, como p.ex., empregados sujeitos a regime de teleatendimento (NR17) e empregados de categorias diferenciadas, sendo permitida a pactuação de cláusula no acordo mútuo e prévio a que se refere o caput para definição de horário de intervalo intrajornada diário mínimo (30 minutos) e máximo (120min.).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO: As Empresas Associadas ao SINDINFOR e seus empregados poderão, mediante acordo mútuo obrigatoriamente escrito adotar sistema alternativo do controle de jornada de trabalho que consiste na isenção de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador", previsto na Portaria 1.510/09 do MTE. A empresa se obriga a cumprir todas as disposições da Portaria 373/2011 do MTE, mormente quanto aos requisitos de validade do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

§ 1º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 2º - Os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 3º - Os Sindicatos convenientes poderão homologar sistemas informáticos para o controle alternativo de jornada, sendo, nestes casos, dispensado o acordo mútuo obrigatoriamente escrito a que se refere o caput desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO SISTEMA DE JORNADA FLEXIVEL: As empresas e seus empregados poderão, mediante acordo mútuo obrigatoriamente escrito e previamente encaminhado ao SINDADOS/MG, adotar, para todos ou alguns de seus empregados, JORNADA FLEXIVEL DE TRABALHO, na forma desta cláusula.

§ 1º - Entende-se por HORARIO FLEXIVEL a flexibilização da jornada diária de trabalho, permitindo-se a antecipação ou postergação das entradas e saídas do expediente, bem como do intervalo intrajornada, desde que seja obedecida a carga horária contratual diária.

§ 2º - A jornada de trabalho adotada na empresa caso opte pelo presente regime, conforme definição no contrato de trabalho individual, efetivamente praticada, poderá ser flexibilizada, permitindo-se o início do horário de trabalho entre as 08h00 e 10h00, de modo que o horário de saída corresponda ao cumprimento da jornada diária de cada empregado, contada de seu efetivo início.

§ 3º - O horário núcleo estará compreendido entre 10h00 e 16h00, sendo que nesse período todos os funcionários deverão estar presentes na empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA 12 X 36: Nos termos da Lei, fica facultada a prática da jornada 12h x 36h.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS: A empregadora deverá efetuar o pagamento das férias com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do seu início, início esse que não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Único - A pedido expresso do empregado e mediante a concordância expressa da empresa, ou para atender às necessidades de serviço das empresas e mediante concordância expressa do empregado, as férias poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, nenhum deles menor do que 10 (dez) dias contínuos, sem que haja limite de idade para tal fracionamento das férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE: Serão concedidos aos empregados 5 (cinco) dias úteis de licença paternidade, contados a partir do nascimento do filho. O empregado deverá comunicar a empresa de forma antecipada a gravidez e a expectativa do parto e apresentar à empresa, após o gozo da licença, documento oficial de comprovação da paternidade para justificar a referida concessão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA: As empresas concederão a seus empregados, desde que devidamente comprovado o óbito, licença remunerada por 5 (cinco) dias corridos, em caso de morte do cônjuge ou familiar de 1º grau, ascendente ou descendente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO CONSULTA: Assegura-se, ao empregado, a ausência remunerada de 1 (um) dia, por semestre, para acompanhamento à consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, desde que comprovada por atestado médico apresentado nos 02 (dois) dias úteis subsequentes à ausência, com esclarecimento do nome do acompanhante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE INFORMAÇÃO EM SAÚDE OCUPACIONAL: As empresas obrigadas à constituição de CIPA, nos termos da NR 5, deverão colher anualmente informações sobre a existência de tratamentos de saúde e licenças derivadas de doença ocupacional, encaminhando-as em relatório aos sindicatos convenientes (item 5.L da NR5), com vistas à melhoria da qualidade de vida da sua equipe de trabalho.

Parágrafo Único - Os sindicatos convenientes deverão, anualmente, analisar os relatórios enviados pelas CIPAs e avaliar a análise das causas das doenças e acidentes de trabalho; avaliar e discutir os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores, propondo, dentro de suas competências, medidas de solução dos problemas identificados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS: O SINDADOS/MG poderá encaminhar informações para serem afixadas nos quadros de avisos das empresas, em local de fácil acesso para os empregados das mesmas, desde que não se trate de matéria de cunho político partidário, nem ofensiva a quem quer que seja. Para tanto, o SINDADOS/MG encaminhará a matéria, contra recibo, a fim de que a empresa promova a respectiva afixação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Os empregadores remeterão ao Sindicato Profissional, à Rua David Campista, nº. 150 – Bairro Floresta Belo Horizonte, CEP: 30.150-090, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical de seus empregados, que autorizarem prévia e expressamente tal desconto, relação nominal desses empregados contribuintes, indicando a função e o salário de cada um, percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: Do salário do mês de novembro/2022, reajustado integralmente na forma da cláusula do reajuste salarial, alínea "A", desta Convenção ou de acordo com o piso salarial aqui previsto, as empresas descontarão de todos os seus empregados – associados ou não ao SINDADOS/MG – beneficiados por este instrumento normativo, o valor equivalente a 2% (dois por cento) do valor dos salários, repassando o total arrecadado – como meras intermediárias que são – ao SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDADOS/MG.

§ 1º - O desconto acima referido será repassado até o décimo dia subsequente ao do pagamento referido nesta cláusula;

§ 2º - Qualquer empregado terá direito de se opor ao desconto da taxa prevista nesta cláusula em até 10 (dez) dias após a assinatura desta CCT, devendo, para tanto, este ano, excepcionalmente, em razão da Pandemia da COVID19, manifestar sua oposição junto ao SINDADOS/MG, com cópia para o e-mail da empregadora, acessando o site <http://sindados-mg.org.br>, onde irá preencher o formulário *googleforms* referente à "Carta de Oposição", ali disponível. Após o preenchimento e envio do referido formulário, o trabalhador receberá um e-mail de confirmação, o qual deverá ser encaminhado ao seu empregador, para fins de registro e não processamento do desconto.

§ 3º - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SINDADOS/MG através de depósito bancário, na Caixa Econômica Federal, Agência 0086 – Floresta – Operação 003 Conta Corrente nº 501564-6. Após efetivado tal recolhimento, as empresas remeterão cópia do comprovante do mesmo ao SINDADOS/MG, juntamente com relação que contenha os nomes dos empregados que sofreram tal desconto, suas funções, bem como os valores dos salários reajustados e os valores dos respectivos descontos;

§ 4º - Pelo fato de o desconto estabelecido nesta cláusula ter origem em deliberação da assembleia geral da categoria profissional que se realizou em 16/08/2022 bem como de assim estar assegurado o direito de oposição, o SINDADOS/MG reafirma que as empresas são meras intermediárias no tocante ao citado desconto salarial, ficando as empresas e/ou o Sindicato Patronal, a qualquer tempo, isentos de quaisquer responsabilidades pelos descontos e/ou por suas devoluções que eventualmente venham a ser postuladas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA: As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher de uma única vez ao SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROC DE DADOS, INFORMATICA, SOFTWARE E SERVICOS EM TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO ESTADO DE MINAS GERAIS SINDINFOR, a contribuição para o Fortalecimento Sindical Patronal, conforme aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 25/08/2022 seguindo a tabela abaixo:

TABELA PARA CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA

Linha	Classe de Capital Social (R\$)	Alíquota	Parcela a adicionar
01	0,01 a 5.398,01	Contribuição Mínima	R\$ 267,09
02	5.398,01 a 22.080,66	0,8%	R\$ 215,02
03	22.080,66 a 107.960,32	0,2%	R\$ 575,73
04	107.960,32 a 10.796.032,20	0,1%	R\$ 794,60
05	10.796.032,20 a 68.460.838,40	0,02%	R\$ 10989,78
06	68.460.838,40 em diante	Contribuição Máxima	R\$ 27.656,16

§ 1º Qualquer empresa terá direito de se opor ao pagamento da contribuição para o fortalecimento sindical patronal constante nesta cláusula, devendo se manifestar através de

carta enviada ao SINDINFOR no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da data de assinatura e publicação da presente convenção.

§ 2º A contribuição prevista nesta cláusula deverá ser recolhida através de guia que será enviada pelo sindicato, com vencimento em 31/03/2022.

§ 3º O atraso no recolhimento da contribuição para o fortalecimento sindical patronal implicará em multa de 2%, acrescida de 1% por mês de atraso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – MULTA: Em caso de descumprimento de obrigações "de fazer" previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador incorrerá na multa em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico do empregado prejudicado, em favor deste.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSINATURAS ELETRÔNICAS: As empresas Associadas ao SINDINFOR e seus empregados poderão adotar protocolos de assinatura eletrônica de documentos, com a mesma validade de assinaturas presenciais, nos termos da MP 2.200/2 de 2000 (art. 10, §2º), podendo ser utilizados os endereços de e-mail corporativo ou pessoal do empregado, aplicativos específicos ou outro meio comumente utilizado pelas entidades corporativas para a validação de documentos.

E por estarem de acordo com a presente redação, assinam a presente em 2 (duas) vias de igual teor e forma, comprometendo-se as partes, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, em proceder ao registro da presente Convenção Coletiva no Ministério do Trabalho e Emprego, SISTEMA MEDIADOR, na forma da Lei.

Belo Horizonte, 08 de novembro de 2022.

SINDADOS/MG – SINDICATO DOS EMPREGADOS
EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE
DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E
SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS



ROSANE MARIA CORDEIRO
Diretora – CPF n. 499.177.306-72

SINDINFOR - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE
SOFTWARE E DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO DO ESTADO DE MINAS
GERAIS



FABIO VERAS DE SOUZA
Presidente – CPF n. 679.048.316-00