

## Acordo Coletivo De Trabalho 2025/2026

SIND-REDE BH - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCACAO DA REDE PUBLICA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE, CNPJ n. 08.002.657/0001-08, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). DANIEL LAGES WARDIL;

E

MGS MINAS GERAIS ADMINISTRACAO E SERVICOS SA, CNPJ n. 33.224.254/0001-42, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). HELTER VERCOSA MORATO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **faxineiros, cantineiros, porteiros, vigias, mecanógrafos, artífices contratados pela MGS, ou por qualquer outra forma de contrato de trabalho, e outros cargos existentes ou que possam ser criados no setor da educação**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL:

O piso salarial da categoria para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será de:

#### PISO DA CATEGORIA

Porteiros e Vigias	R\$ 1.959,13 (Mil, novecentos e cinquenta e nove reais e treze centavos)
Cantineiro(a)	R\$ 1.654,44 (Mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos)
Servente	R\$ 1.649,08 (Mil, seiscentos e quarenta e nove reais e oito centavos)
Auxiliar de Apoio Educando	aoR\$ 2.024,30 (Dois mil, vinte e quatro reais e trinta centavos)
Artífice	R\$ 2.130,62 (Dois mil, cento e trinta reais e sessenta e dois centavos)
Mecanógrafo	R\$ 1.654,44 (Mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos)

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Fica pactuado a concessão do reajuste de 7,00 % (sete por cento) sobre os salários praticados em dezembro de 2024, retroativo a 01/01/2025.

**Parágrafo primeiro** - Faculta-se à empresa implementar o reajuste salarial e quitar as diferenças retroativas na folha de salários de março de 2025, com pagamento previsto para o quinto dia útil de abril de 2025.

**Parágrafo segundo** – O piso da ocupação de Porteiro/Vigia, 44h, a contar de dezembro de 2025, será de R\$ 2.134,80 (Dois mil cento e trinta e quatro reais e oitenta centavos).

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A MGS disponibilizará o comprovante de pagamento por meio eletrônico na portal web contendo as parcelas discriminadas relativas a salários, horas extras, adicionais e outras vantagens, bem como os descontos efetuados e o valor do FGTS depositado.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA SEXTA – ALIMENTAÇÃO

A Empregadora garantirá alimentação aos seus empregados dentro dos critérios estabelecidos na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 5, de 14/01/91, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), com a ressalva de que o benefício, não importando em que seja total ou parcialmente subsidiado, não se constitui item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Único** - O valor diário do vale alimentação ou refeição será de R\$ 29,15 (vinte e nove reais e quinze centavos) por dia efetivamente trabalhado, destinado a todos empregados, podendo o empregador descontar a participação do empregado no percentual autorizado em lei de 20% (vinte por cento) do valor do benefício. O quantitativo de vales alimentação ou refeição dos empregados que laborarem na jornada 12x36 horas será idêntico ao dos empregados diaristas que laboram de segunda à sexta-feira. Fica facultado à empresa quitar as diferenças retroativas de ticket alimentação até o quinto dia útil de abril de 2025.

#### Auxílio Transporte

### CLÁUSULA SÉTIMA - RECARGA CARTÃO/VALE TRANSPORTE

Fica assegurado aos trabalhadores o direito à recarga automática dos dias a serem trabalhados do

cartão de vale-transporte, garantido o limite para desconto de 6% (seis por cento) do salário do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso do(a) trabalhador(a) utilizar parcialmente os valores depositados no cartão de vale-transporte no mês, seja em razão de faltas justificadas, injustificadas, licença previdenciária, dentre outras, ocorrendo a recarga em valor inferior a 6% (seis por cento) do salário, o percentual de desconto no contracheque do empregado deverá ser correspondente ao valor da recarga realizada.

**Parágrafo Segundo** – O(a) Trabalhador(a) fará jus ao vale transporte, quando entre sua residência e o local de trabalho ultrapassar 950 (novecentos e cinquenta) metros.

**Parágrafo Terceiro** – O(a) Trabalhador(a) fará jus ao vale transporte adicional, caso o ponto de descida seja superior a 950 (novecentos e cinquenta) metros de distância da escola.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA:**

A Empregadora, pelo presente Acordo, fará às suas expensas seguro de vida a favor de todos os seus empregados, que lhes garanta indenizações para Morte Por Qualquer Causa e para Invalidez Permanente por Acidente ou Doença.

#### **1. DA ESCALA PARA SEGUROS**

1.1. Por esta Cláusula fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida em favor de todos os seus empregados, sem qualquer ônus para os trabalhadores, com cobertura nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho com os valores e condições mínimas abaixo:

1.1.1. Capital segurado de 20 vezes o salário, limitado a R\$ 100.000,00 (cem mil reais) - Empregado e Diretores;

1.1.2. Morte por qualquer Causa - Titular - 100%;

1.1.3. Invalidez Total ou Parcial por Acidente - Titular 100%;

1.1.4. Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença - Titular - 100%;

#### **2. DAS COBERTURAS**

2.1. Morte por qualquer Causa – Titular - 100%;

2.2. Invalidez Total ou Parcial por Acidente - Titular 100%;

2.3. Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença - Titular - 100%;

2.4. Auxílio Funeral para todos os empregados, inclusive Diretores - R\$ 2.000,00 (dois mil reais);

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**



## **CLÁUSULA NONA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS:**

A empregadora deverá anotar o real cargo/função exercido pelo trabalhador e as respectivas alterações quando ocorrer.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DA RESCISÃO:**

A Empregadora obriga-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação/homologação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

**Parágrafo Único** – O empregado se obriga a manter atualizado junto à Empregadora o seu endereço residencial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO**

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte, sempre na presença do homologador.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O trabalhador ficará isento de pagar a indenização contida no Art. 480 da CLT, quando romper o contrato antes de seu término.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO INTERMITENTE**

Fica vedada a contratação de trabalhador através de contrato por tempo intermitente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A Empregadora se compromete a fornecer carta de referência ao(a) trabalhador(a) quando da extinção do contrato de trabalho quando solicitado.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades :**

#### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADOR**

Fica permitida a possibilidade de transferência de uma escola para outra a pedido do empregado mediante anuência da empresa, permitido ainda, o remanejamento de empregados a critério da Empregadora.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA GARANTIA DE LOTAÇÃO DO TRABALHADOR**

O trabalhador que gozar de licença médica e/ou previdenciária, quando do seu retorno às atividades laborais, tem a garantia de continuar trabalhando no seu último local de lotação, desde que não haja oposição do tomador de serviços.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA ESTABILIDADE**

Para os empregados que, comprovadamente faltarem até 12 (doze) meses para sua aposentadoria, no sistema de contribuição por tempo de serviço ou idade, fica assegurada a sua permanência no emprego até a data prevista de início da aposentadoria, ressalvadas, ainda, as hipóteses de extinção da empresa/término de contrato de prestação de serviço do tomador, de justa causa para dispensa.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comprovar para a empresa sua condição implementada para a aposentadoria, mediante documento de contagem de tempo de serviço ou idade emitido pelo INSS no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do aviso prévio (indenizado ou trabalhado), para fazer uso ao benefício previsto no caput desta cláusula.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO DE PONTO**

É obrigatória a anotação da hora de entrada e saída com registros manuais, mecânicos ou eletrônicos.

**Parágrafo Primeiro** – O registro da jornada extraordinária será feito da mesma forma que o registro da jornada normal.

**Parágrafo Segundo** – Fica a MGS, autorizada a utilizar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – As informações do ponto de cada empregado ficarão à disposição, no portal web da MGS, para consulta do empregado na condição local ou temporal que lhe seja pertinente, pelo período de duração do contrato de trabalho, do extrato analítico de suas informações da jornada de trabalho.

**Parágrafo Quarto** – O armazenamento corresponde à manutenção e preservação da integridade da informação gerada pelos empregados, com disponibilização assegurada por prazo mínimo de 05 (cinco)anos após a recepção da marcação, viabilizando o controle fiel da jornada de trabalho.

**Parágrafo Quinto** – fica estabelecido o intervalo de 20 minutos para lanche em cada turno de trabalho, dispensada a marcação no registro de ponto;

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COPENSAÇÃO DE HORAS**



A Empregadora poderá adotar o sistema de compensação de horas.

**Parágrafo Primeiro** – A liberação do trabalhador em um dia (total ou parcial) para posterior compensação só será válida com aviso prévio ao empregado com no mínimo 07 (sete) dias de antecedência.

**Parágrafo Segundo** – O trabalho, quando exceder a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais deverá ser compensado na proporção de 01 (uma) hora trabalhada, por uma hora de folga em outro dia.

**Parágrafo Terceiro** – Poderá o trabalhador laborar na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sexta feira para compensação no sábado não laborado, desde que acordado com a unidade de trabalho e com a Empregadora.

### Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTAS DE HORAS ABONADAS

O empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de sua remuneração, nos termos previstos na CLT e no regulamento da MGS.

**Parágrafo Primeiro** – A empregada (o) que necessitar acompanhar seus dependentes inválidos, independentemente da idade, filhos menores de quatorze anos ou inválidos, independente da idade, em consultas médicas terão as suas faltas abonadas até o limite de (seis) vezes por ano na forma do art. 473 da CLT, mediante comprovação.

**Parágrafo Segundo** – A partir da 7ª (sétima) falta até a 12ª (décima segunda) no ano as horas correspondentes às ausências serão descontadas, mas não serão consideradas para efeito de cálculo do 13º salário e férias.

#### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL - HORAS EXTRAS - INTERVALO DO HORÁRIO NOTURNO

Fica estipulada a adoção do sistema denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Na jornada 12x36 aplicar-se-á o divisor 210 para o cálculo do salário-hora, horas extras e do adicional noturno.

**Parágrafo Segundo** – O horário do intervalo noturno será de 1h:32 minutos, sendo 46 minutos de descanso e a Empregadora pagará uma indenização no valor equivalente a 46 minutos a título de horas extras.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa poderá reduzir a jornada de trabalho com redução proporcional da remuneração, preservado o valor da hora de trabalho.

## Férias e Licenças

### Férias Coletivas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS COLETIVAS

Fica estabelecida a possibilidade de concessão de férias coletivas aos trabalhadores da MGS abrangidos por este Acordo, nos termos do artigo 139 da CLT, em dois períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 10 dias.

**Parágrafo Primeiro** - As férias coletivas poderão ser concedidas, ainda que o período aquisitivo não esteja completo, antecipando o período futuro de férias.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

**Parágrafo Terceiro** - Caso o período aquisitivo não tenha sido cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

**Parágrafo Quarto** - Não poderá haver qualquer tipo de retenção de valores, nas férias, relativos à antecipação/provisionamento de descontos salariais de meses futuros.

### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GESTANTE

À trabalhadora gestante é garantido, durante sua gravidez, sem prejuízo do seu salário a dispensa no horário de trabalho, pelo tempo necessário e comprovado, para a realização de, no mínimo 06 (seis) consultas médicas e demais exames complementares, conforme Art. 392, §4, II, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Fica vedada a sua dispensa desde a constatação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, desde que a empresa permaneça filiada no programa empresa cidadã.

**Parágrafo Segundo** – Fica assegurado o direito das Empregadas requererem a prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, nos termos do Art. 1º, §1º, I, da Lei 11.770 de 2008, desde que a empresa permaneça filiada no programa empresa cidadã.

**Parágrafo Terceiro** - Para amamentar o próprio filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a Empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, conforme Art. 396 da CLT.

### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

O trabalhador que estiver afastado do serviço e recebendo auxílio-doença previdenciário ou auxílio doença acidentário pelo prazo de até 06 (seis) meses, contínuos ou descontínuos, dentro do período aquisitivo, não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurada licença remunerada ao empregado estudante nos dias de prova do exame vestibular e ENEM, nos termos da legislação em vigor à época, desde que feita a comunicação ao empregador com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento no prazo de 05 (cinco) dias da realização da prova.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIAS DOS TRABALHADORES**

Fica instituída a segunda-feira de carnaval como sendo o Dia dos Trabalhadores abrangidos por este acordo, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia, além do salário normal.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A empresa se obriga a fornecer os equipamentos individuais de proteção previstos em lei e os empregados se obrigam a fazer o uso adequado dos equipamentos de proteção a eles fornecidos.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CIPA**

O empregador garantirá eleição da CIPA, na proporção prevista na legislação vigente.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado aos trabalhadores titulares e suplentes eleitos para compor a CIPA a estabilidade prevista no Art. 10, II, "a", do ADCT c/c Súmula 339 do TST e Súmula 676 do STF.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

A empregadora providenciará a realização de exames médicos periódicos em todos os empregados, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme legislação em vigor.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO/ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO/PSICOLÓGICO/FISIO**

Os atestados deverão ser entregues, mas sempre contra recibo, em até 03 (três) dias contados de sua emissão, à chefia da empresa empregadora ou no departamento médico da sede da empresa.



**Parágrafo Único** – Na impossibilidade de locomoção do empregado, o atestado médico poderá ser entregue, no prazo a que se refere o parágrafo anterior, por qualquer pessoa, contra recibo, também mediante aviso de recebimento. A empresa poderá adotar o encaminhamento por meio eletrônico mediante prévia comunicação ao sindicato do novo meio de entrega.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DE EMPREGO DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O trabalhador que permanecer afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho, desde que receba auxílio previdenciário pelo INSS, ao retornar ao trabalho terá garantida a estabilidade provisória no emprego, garantida pela legislação em vigor.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO À REPRESENTAÇÃO SINDICAL POR LOCAL DE TRABALHO-LIBERAÇÃO DIRIGENTE**

Fica assegurado aos trabalhadores regidos por este acordo o direito de eleger 01 (um) representante sindical por Escola e 01 (um) por EMEI, que terá direito de se afastar do trabalho para atividades sindicais, quando a entidade sindical representativa solicitar, por até 02 (duas) vezes nos meses de setembro e outubro, e uma vez por mês nos demais meses do ano, sem ônus para o empregado, ficando preservado o pagamento da remuneração e do vale-alimentação/refeição.

**Parágrafo Primeiro** – A empregadora e a direção escolar deverão ser comunicadas pela entidade Sindical com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Parágrafo Segundo** – O representante sindical eleito, ao participar da atividade convocada pelo Sindicato terá de apresentar declaração de comparecimento, no prazo de 72 (setenta e duas) horas à Empregadora, podendo ser encaminhado por meio eletrônico em endereço a ser indicado pela empregadora.


**Parágrafo Terceiro** – A empregadora se compromete a liberar até cinco Diretores sindicais para exercício de mandato sindical sem ônus para a empregadora.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empregadora liberará até cinco dirigentes sindicais de suas funções contratuais para o exercício de mandato classista, sem prejuízo do cômputo do tempo para todos os fins.

**Parágrafo Primeiro** – O afastamento previsto no *caput* não poderá trazer ônus financeiros para a empregadora.



**Parágrafo Segundo** – Os nomes dos dirigentes sindicais que gozarão do afastamento previsto no *caput* serão encaminhados para a empregadora pela entidade sindical.

**Parágrafo Terceiro** – O afastamento terá duração igual ou inferior ao do mandato classista, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição do dirigente, e por uma única vez.

**Parágrafo Quarto** – Quando do retorno do dirigente sindical ao exercício de suas funções contratuais, este deverá ser lotado no último posto de trabalho em que laborava, desde que não haja oposição do tomador de serviços.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CANAL DE COMUNICAÇÃO**

A empregadora criará um canal de encaminhamento de demandas direto com a entidade laboral, com a finalidade de mediar conflitos de interesse da categoria.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL**

Conforme artigo 5º, inciso XX, da Constituição Federal, o Empregador fica obrigado a descontar em folha de pagamento a mensalidade Sindical dos empregados que comprovarem a filiação ao Sindicato, a partir da data da filiação, no importe de 1% (um por cento), do valor do salário que deverão ser repassadas ao Sindicato Profissional, desde que haja anuência escrita do empregado.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecido, ainda, o desconto da taxa assistencial no importe de 2% do salário base do trabalhador para àqueles trabalhadores que não sejam filiados. Caso o trabalhador não tenha interesse na referida contribuição, este poderá manifestar oposição ao desconto da taxa assistencial no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias corridos, a contar da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, presencialmente na sede do SindRede-BH.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSINATURA DO ACORDO**

O presente Instrumento coletivo de trabalho terá vigência a partir de 1º de Janeiro de 2025, até 31 de dezembro de 2026.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo pela Empregadora lhe sujeitará às penalidades previstas em lei, além da multa de 8% (oito por cento) do piso salarial da classe para cada cláusula violada, limitada ao valor do principal, excetuadas aquelas cujas penalidades já estão nelas fixadas, revertida em favor do empregado, ou para o sindicato, se for o caso.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO, DO VALE ALIMENTAÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

Em caso de mora, a empresa incorrerá em multa de 8% (oito por cento), por mês de atraso, pro rata die, na razão de 0,27% (zero vírgula vinte e sete por cento) ao dia, a incidir sobre o valor devido, para cada empregado e revertida diretamente a ele, limitada ao valor principal.

**Parágrafo Único** – Faculta-se às empresas efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o quinto dia útil bancário.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CÓPIA DA RAIS

Enquanto for legalmente exigido o seu fornecimento, fica estabelecido que o trabalhador poderá a qualquer tempo requerer uma cópia da RAIS.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de documentos pessoais, ou sua devolução, ao empregador ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte, podendo a critério da Empregadora ser adotado meios eletrônicos.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – GREVE DE TRANSPORTE PÚBLICO E PARALISAÇÃO

O Trabalhador que não comparecer ao serviço em virtude de greve dos transportes públicos, ou eventual atraso decorrente do mesmo fato, terá o período abonado pela Empregadora.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DA REPOSIÇÃO DAS PARALISAÇÕES E GREVES

As empresas se comprometem em não realizar nenhum tipo de punição, inclusive, não realizará descontos do salário e vale alimentação, dos dias de greve e participação dos trabalhadores em assembleias ocorridas nos dias 17/12/2024, 29/01/2025, 12/02/2025, 20/02/2025, 24 a 27/02/2025, e 10/03/2025, devendo ser estabelecido um prazo para reposição destes dias no calendário escolar de 2025. Caso já tenha sido realizado algum desconto, este será ressarcido.

Belo Horizonte/MG, 20 de março de 2025.



DANIEL LAGES WARDIL

Membro de Diretoria Colegiada

SIND-REDE BH - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCACAO DA REDE PUBLICA  
MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

HELTER VERCOSA MORATO

Procurador

MGS MINAS GERAIS ADMINISTRACAO E SERVICOS SA