

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Maio de 2.022 a Abril de 2.024

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTACIONAMENTOS PARTICULARES, ESTACIONAMENTOS ROTATIVOS EM VIAS PÚBLICAS, LAVA-JATOS, LAVADORES, GUARDADORES, MANOBRISTAS, OPERADORES AUTONOMOS DE AUTOMÓVEIS E OPERADORES DE ESTACIONAMENTOS ROTATIVOS EM VIAS PÚBLICAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTRALAMAC/MG**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda sob o número 42.788.109/0001-85, sediado na Rua da Bahia, nº 1.148 sala 1704, representado por ANTONIO CARLOS NUNES DA SILVA, brasileiro, casado, guardador de carros autônomo, registro no M.T.E 057 Secretário Geral, inscrito no Cadastro das Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda sob o número 545.151.066-00, PIS 12221741414; e **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** Empresa de direito privado estabelecida na Rua. **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, neste ato representado **XXXXXXXXXXXX**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**PRIMEIRA - VIGÊNCIA DO ACORDO** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 24 (vinte quatro) meses, iniciando em 01/05/2022 e findando em 30/04/2024, com exceção para as cláusulas de natureza econômica que vigorarão de 01/05/2022 a 30/04/2023.

**SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável no âmbito da empresa acordante e abrangerá a categoria e trabalhadores representados pelo ente sindical (SINTRALAMAC), no âmbito de sua base territorial no Estado de Minas Gerais e abrange e aplica-se a todos os empregados da empresa, independentemente do valor do salário e/ou da remuneração, do cargo, função, atividade, departamento ou setor, inclusive os empregados de suas filiais.

**TERCEIRA - DATA BASE** - Fica estabelecida a data-base em 1º de maio.

**QUARTA – REAJUSTE SALARIAL** – A empresa se obriga a corrigir o salário base de todos os seus empregados abrangidos pelo presente acordo, a partir de 01/05/2022 no percentual de 8,75% (oito vírgula setenta e cinco por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 01/04/2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No percentual de 8,75% (oito vírgula setenta e cinco por cento) já se encontra inserido o reajuste de 3% previsto na cláusula Primeira do ACT firmado com vigência de 01/05/2021 a 30/04/2022, nada mais sendo devido a tal título.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica facultado a empregadora a compensação dos reajustes espontaneamente concedidos no período de 01/05/2021 a 30/04/2022, salvo os decorrentes de promoção e enquadramento na empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A diferença salarial de maio, junho e julho/22 será quitada juntamente com o salário do mês de setembro/2022, outubro/2022 e novembro/2022.

#### **CLÁUSULA QUINTA – PISO SALARIAL**

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de maio de 2022, será aquele já praticado pela empresa para o cargo que for admitido, considerando o reajuste aqui estabelecido.

Para efeitos deste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa adotará as nomenclaturas dos cargos e funções de acordo com a sua particularidade, observando a diferença de cargos e salários, podendo apresentar ao SINTRALAMAC a relação das nomenclaturas que utiliza, para conhecimento.

**CLÁUSULA SEXTA - ADEQUAÇÃO JORNADA DE TRABALHO** - É permitido que os empregadores escolham os dias da semana (de 2ª feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 6 (seis) meses após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias ou pagamento das horas extras.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas-extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas-extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas-extras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso concedidas, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente

prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Cumpre às empresas, quando a jornada extraordinária atingir há duas horas diárias, fornecer lanche, sem ônus para o empregado, facultando o pagamento de indenização substitutiva no importe de R\$4,00 (quatro reais) por dia em que ocorrer tal extrapolação ou alternativamente fornecer um pão com manteiga e um copo de café com leite.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A empresa poderá adotar, criar e implementar Jornadas e Escalas de Trabalho variadas, inclusive Opcionais, em razão da multidiversidade de situações e realidades de cada unidade (filial) com situações e demandas diferentes e pontuais.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A empresa fica autorizada, a seu critério, a adotar as escalas especiais de trabalho, 6 (seis) dias trabalhados por 1 (um) dia de folga e também a escala 5 (cinco) dias trabalhados por 1 (um) dia de folga, assegurando-se ao empregado no mínimo uma folga mensal coincidente com o domingo ao mês, respeitando-se sempre a jornada semanal e/ou mensal vigente para cada trabalhador, em razão da possibilidade de redução da jornada de trabalho prevista neste ACT – Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA SETIMA- DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS** - O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

- a) por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro(a);
  
- b) por três (três) dias corridos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiros (a), ascendente (Pais, Avós e Bisavós) descendentes (filhos, inclusive adotados, neto e bisnetos), irmão(a) ou dependente legal desde que legalmente comprovado, não incluindo o dia do evento;
  
- c) por 1 (um) dia para a internação hospitalar de filho dependente e 1 (um) dia para alta, desde que coincidente com dia normal de trabalho;
  
- d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho no decorrer das 3 (três) primeiras semanas após o nascimento;
  
- e) por 3 (três) dias úteis, corridos, no caso de casamento, não computados sábado e domingo como data inicial para as ausências;

f) - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (Inciso X, do artigo 473 da CLT);

g) por 2 (dois) dias, por ano, para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica (Inciso XI, do artigo 473 da CLT);

**CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS** - As horas extras diárias serão pagas da seguinte forma:

a) para as duas primeiras horas extras, com o adicional de 80% (oitenta por cento) sobre o salário-hora normal;

b) para a prática de horas extras subsequentes às duas primeiras, com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal.

c) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal, salvo para os empregados que cumprem jornada de 12 x 36 horas por aplicação do disposto no Parágrafo Único do artigo 59-A da CLT.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O percentual de que trata o caput desta cláusula aplica-se à hipótese do § 4º do artigo 71 da CLT, salvo para os empregados

I- Trabalho em quaisquer dos feriados nacionais, estaduais ou municipais serão renumerados a 100% sobre o valor da hora normal como extra.

II- Fica definida a segunda e terça feira de Carnaval e até quarta feira ao meio dia como feriado.

III- Na segunda-feira de carnaval é a comemoração ao Dia da Categoria com folga aos trabalhadores.

**CLÁUSULA NONA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36 HORAS** - Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de

qualquer adicional, ficando esclarecido igualmente não existir horas-extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição, o qual será computado na jornada. Fica estabelecido um intervalo diário de 10 (dez) minutos para lanche dos empregados sendo fornecido gratuitamente pelos empregadores café com leite e pão com manteiga, facultando o pagamento de indenização substitutiva no importe de R\$4,00 (quatro reais) por dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nada será devido pelo labor em domingos e feriados quando do cumprimento da jornada especial horas por aplicação do disposto no Parágrafo Único do artigo 59-A da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO** - Fica estabelecido o adicional de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno, que será calculado sobre o valor do salário, refletindo em descansos semanais remunerados, restando definido que o horário noturno aquele compreendido entre as 22:00 às 05:00 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Observa-se que caso o empregado prolongue seu horário após as 05:00 horas, incidirá o adicional noturno e reflexos, até o horário em que o mesmo encerrar sua jornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Exclusivamente na jornada 12x36 em toda sua extensão, a hora será de 60 minutos inclusive no período noturno.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTERVALO P/ DESCANSO ALIMENTAÇÃO** - Fica convencionado entre as partes que o intervalo para alimentação dos empregados será de no mínimo de 01 (uma hora) e no máximo de até 05 (cinco) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – De acordo com as necessidades da empresa, o intervalo intrajornada poderá ser concedido ao funcionário em qualquer momento da jornada diária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Na jornada 12 x 36 haverá obrigatoriamente o intervalo de 1 hora concedido dentro da jornada, garantindo assim a integralidade do descanso de 36 horas.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – JORNADA PARCIAL** - Ficam facultado a empresa de acordo com o art. 58-A da CLT adotar o trabalho em regime de tempo parcial das seguintes formas de contratação:

1. Aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou
2. Aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Essas horas extras podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento.

Já as férias passam a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional (com jornada de 44 horas semanais), ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias, conforme a quantidade de faltas no período aquisitivo das férias.

Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário. *Dispositivos da CLT: Art. 58-A e §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º (revogado o art. 130-A e o § 3º do art. 143)*

#### **Como calcular o salário proporcional?**

O salário a ser pago aos empregados submetidos ao regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral.

A [Constituição Federal](#) estabelece uma jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, ou seja, 220 horas mensais considerando, em média, 5 semanas no mês (44 horas x 5 semanas).

Para o contrato de trabalho a tempo parcial a jornada normal mensal, considerando as hipóteses acima citadas será:

1. Se a jornada for de até 30 horas semanais, a jornada mensal será de 150 horas (30 horas x 5 semanas);
2. Se a jornada for de até 26 horas semanais, a jornada mensal será de 130 horas (26 horas x 5 semanas).

Para o cálculo do salário proporcional, deve a empresa dividir o valor do piso normativo da categoria por 220 horas e multiplicar o resultado pela referência mensal do trabalhador.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR PAT** - A empresa concederá ajuda alimentação no valor de **R\$ 190,00 (cento e noventa reais)**, por mês, a partir de 01/05/2022, através de vale alimentação, benefício este concedido dentro das disposições do Programa de Alimentação do Trabalhador instituído pela Lei 6321/76 (PAT). Os valores dos descontos dos tickets e vale alimentação dos empregados serão de no máximo 06 % (seis por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O vale alimentação estabelecido no *caput* da presente cláusula não será incorporado ao salário para qualquer efeito, não sendo também devido qualquer reflexo do mesmo em aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, horas extras e FGTS + 40%, desde que a empresa esteja incluída no PAT (Lei 6321/76) c/c o disposto no §2º do artigo 457 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As diferenças do vale alimentação dos meses de maio, junho e julho/2022, serão pagas juntamente com os créditos do vale alimentação de setembro/2022, outubro/2022 e novembro/2022.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INÍCIO DAS FÉRIAS** - O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, iniciando-se no primeiro dia útil da semana.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No ato em que for notificado, o empregado poderá optar, por escrito, pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias.

- a) As empresas comunicarão aos seus empregados com 30 dias de antecedência, a data de início do período de gozo de férias individuais.
- b) As empresas poderão conceder férias coletivas, observando as faculdades legais, de forma abranger o todo ou parte de seções ou estabelecimento (estacionamento), bem como letras C e D da Cláusula vigésima quarta da CCT.
- c) Fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionado a faculdade a não coincidência com o mês de pico de faturamento da empresa, por ela

estabelecida, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência no mínimo.

**CLÁUSULA QUINTA - UNIFORME - VESTUÁRIO, FERRAMENTAS E E.P.I. -** É dever da empresa Fornecimento gratuito de uniforme, ferramentas e instrumento próprios para o trabalho, e de Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.), aos empregados, com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela lei para a prestação de serviços.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As empresas efetuarão a troca de uniformes a cada 6 (seis) meses, ficando o empregado responsável pela conservação, ordem e limpeza dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados deverão, nos casos de rescisão de seu contrato de trabalho devolver os E.P.I.s recebidos, bem como seus uniformes, sob pena de serem deduzidos de seus eventuais direitos rescisórios, os valores respectivos, dedução essa, desde já autorizada, por aqueles, nos termos do artigo 462, da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DANOS MATERIAIS** – Os empregados indenizarão a empresa os danos causados por dolo, sendo facultado a empresa dividir os valores devidos procedendo o desconto dos salários mês a mês sem que isto implique em violação do princípio da intangibilidade dos salários.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ocorrendo a rescisão do contrato de emprego, é facultado a empresa proceder ao desconto dos valores a título de danos que se encontram em aberto, limitando ao disposto no §5º do artigo 477 da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - PRAZO PARA ENTREGA DO ATESTADO -** Fica estabelecido o prazo de 05 (cinco dias) contados do início do período de afastamento para que o empregado entregue à empresa o atestado médico com justificativa da sua ausência, ou 02 (dois) dias úteis pelo WhatsApp.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O descumprimento injustificado do caput desta cláusula (ou seja, a não apresentação do atestado médico no prazo acima estabelecido) legitima o ato de descontar os dias de falta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica facultado a empresa não aceitar os atestados médicos apresentados sem o CID – Código Internacional da Doença.

**CLAUSULA DÉCIMA OITAVA – DISPOSIÇÕES DA LEI 13.467/2017 E MP 808/2017**

Fica ajustado entre as partes que as disposições legais constantes da Lei 13.467/2017, Medida Provisória n. 808/2017, bem como decorrente de qualquer legislação superveniente a assinatura do presente instrumento serão aplicáveis aos contratos de trabalhos firmados mesmo antes de 11/11/2017 ou da entrada em vigor da legislação vindoura.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A realização de horas extras ou caso eventualmente venha a ser constatada a exposição dos trabalhadores a algum agente insalubre ou perigoso, ou até mesmo o recebimento durante a vigência do contrato de adicional de insalubridade ou periculosidade não descaracteriza nenhuma das jornadas de trabalho fixadas no presente ACT.

**CLAUSULA DÉCIMA NONA - DO TRABALHO EM DIAS DE EVENTOS OU POR TAREFA.** - O presente acordo vem regular a prestação de serviços dos empregados, quando da hipótese de contratação de serviços (eventos) pelos clientes/parceiros da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os eventos têm duração média de 05 (cinco) a 08 (oito) horas e o empregado que atender aos eventos será remunerado por tarefa, ou seja, perceberá pela execução da tarefa o valor de **R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)**, no parágrafo 2º da CLT, não tendo este prejuízo com o descanso semanal remunerado, configurando esta participação em horas extras ou qualquer violação do art. 59.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica assegurado ao funcionário neste dia o fornecimento de lanche e vale transporte para deslocamento, podendo estes serem fornecidos em dinheiro, sem configuração de natureza ou plus salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Ressalta-se, ainda, as partes que o pagamento do serviço prestado em evento, mesmo sendo prestado sob o regime de tarefa, será registrado em folha de pagamento sob a rubrica “diárias de eventos”, sendo igualmente considerado na base de cálculo para efeito de pagamento de: FGTS, INSS, 13º salário, férias e verbas rescisórias, refletindo nas três últimas pela média fixada através da CCT;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Ocorrendo questionamento dos empregados quanto à integração da jornada desempenhada nos eventos, para efeito de horas extras, os valores recebidos por evento/tarefa, poderão ser compensados.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As partes convencionam que não haverá escala pré-determinada para prestar serviços nos eventos, ou seja, os convites aos

colaboradores dar-se-ão de acordo com o volume dos serviços (eventos) contratados pelos clientes da empresa e, considerando a disponibilidade de horários dos empregados. Aqueles que se apresentam em condições de prestar serviço nos eventos serão convidados, podendo aceitar ou não o convite, dependendo da conveniência de cada um, não lhe sendo aplicada qualquer penalidade pela recusa.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O controle de frequência dos empregados que trabalharão nos eventos, será exercido por meio de livro específico para controle de presença, onde deverá constar como campos obrigatórios, além de outros que julgarem convenientes, espaço para anotações da data de realização do evento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA HOMOLOGAÇÃO/RESCISÃO**

As empresas enviarão os documentos da rescisão via e-mail [sintralamacmg@gmail.com](mailto:sintralamacmg@gmail.com), bem como presencial para conferência, estando tudo certo, após conferência e acompanhamento os mesmos retornarão via E-mail já assinados pelo conferente do Sintralamac, faltando documentos serão exigidos e a conferência somente com a documentação completa. Relação no site [sintralamacmg.com.br](http://sintralamacmg.com.br). As homologações no interior do Estado de Minas Gerais poderão ser acompanhadas pelos empregados e empregadores ou preposto via chamadas tele virtuais ou outros instrumentos já disponibilizados pelas redes sociais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO SEGURO DE VIDA**

A contratação de seguro de vida coletivo pela empresa para seus trabalhadores e colaboradores é obrigatória, mas a empresa se empenhará e empreenderá todos os esforços para, na medida do possível, contratar apólice de seguro de vida em prol dos trabalhadores, o que poderá ser feito por apólice conjunta por duas ou mais empresas, sejam elas do mesmo grupo econômico ou não, desde que as seguradoras disponibilizem esse produto.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONGLOBAMENTO** - As partes reconhecem expressamente que o presente acordo é global, traduz um conjunto de cláusulas e condições compensatórias entre si, abrange satisfatoriamente todos os itens da pauta de reivindicações dos empregados em seus vários subitens e desdobramentos, amplamente negociados entre elas no interesse de ambas, e em especial no dos empregados da Direção, individual e coletivamente considerados, e atende aos fins sociais a que se destina e às exigências do bem comum.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica estabelecido e pactuado, de forma irrevogável e irretroatável, que o presente ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, por ser norma mais específica, prevalecerá, sem exceção, sobre todos e quaisquer termos, condições e cláusulas, que porventura o SINTRALAMAC venha estabelecer, firmar, pactuar ou se comprometer, que não seja diretamente com a empresa acordante obrigando e se comprometendo o SINTRALAMAC.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Por se tratar de uma negociação ampla e irrestrita, onde ocorreram, de forma natural e lícita, concessões de ambas as partes, estas, por livre e espontânea vontade, de forma irrevogável e irretroatável, declaram, firmam, pactuam e estabelecem que todas e quaisquer cláusulas, obrigações e direitos que porventura estejam dispostos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria que não foram aqui contempladas, ficam expressamente e de forma direta e/ou indireta, absoluta e plena, revogadas, desobrigando a empresa de qualquer outra obrigação junto a seus empregados que não sejam as aqui tratadas e expressamente pactuadas, para que seja mantido o equilíbrio econômico-financeiro que pautou a negociação que antecedeu e motivou esse Acordo Coletivo de Trabalho e diante da competência exclusiva da entidade sindical em negociar as cláusulas, obrigações e direitos de seus representados, sempre buscando a manutenção do pleno emprego e postos de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO COMPETENTE**

As partes convencionam que as controvérsias resultantes da aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho serão, nos termos do artigo 625 da CLT, dirimidas pela Justiça do Trabalho da comarca de Belo Horizonte/MG.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO**

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão observadas as disposições previstas no artigo 615 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Belo Horizonte/MG, 05 de agosto de 2022.

**SINTRALAMAC – Sindicato dos Trabalhadores, Lavadores, Guardadores,  
Manobristas, e Operadores de Automóveis Autônomos em  
Estacionamentos Particulares e Lava-jatos do Estado de Minas Gerais**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

CNPJ XXXXXXXXXXXXX